

## Pacchetto formativo

tandem  
now

Curato da  
Susanne Dieing  
Silke Jäger Warnecke

**30.01.2014**



Lifelong  
Learning  
Programme

## Sommario

<b>Introduzione:</b> come usare questo Pacchetto Formativo	3
<b>1. Mentoring</b>	4
1.1 Scopi del processo di Mentoring Misto del progetto Tandem Now	4
1.2 Il ciclo del programma Tandem Now: le sei fasi di mentoring	5
1.2.1 Fase 1: Selezione e riunione di mentore e mentee	5
Esercizio 1: Il ruolo del mentore	6
1.2.2 Fase 2: Formazione dei Mentori	9
1.2.3 Fase 3: Individuare gli obiettivi del programma	9
Esercizio 2: Avviare situazioni e risorse	9
Esercizio 3: Autovalutazione e autopercezione	11
Esercizio 4: I mentee scoprono i loro obiettivi	12
Esercizio 5: Quali regole sono necessarie per un mentoring ben strutturato	13
1.2.4 Fase 4: Sviluppare le attività concordate	14
1.2.5 Fase 5: Verifica degli obiettivi, discussione finale e feedback	15
1.2.6 Fase 6: Identificazione di ulteriori settori d'apprendimento per mentore e mentee	16
1.3 Il Mentoring misto	16
Bibliografia	16
Link Utili	17
<b>2 Social media</b>	18
2.1 Il social web e cosa ha da offrire	18
2.2 Il ruolo del social web per gli adolescenti	18
2.3 Il social web: opportunità e rischi	19
2.4 Protezione dei dati e aspetti legali	20
2.5 Social Network – Facebook	21
2.6 Metodi per l'applicazione	22
Esercizio 1: Introduzione ai social networks	23
Esercizio 2: Usi e rischi dei social media	25

Esercizio 3: Tutto su Facebook	27
Bibliografia	28
Link Utili	29
<b>3 Sensibilità interculturale</b>	<b>31</b>
3.1 Introduzione	31
3.2 Concetti di cultura in discussione	31
3.3 Un tentativo per definire la cultura	32
3.4 Training interculturali nell'attuale discussione	33
3.5 Raccomandazioni per le azioni	34
3.7 Metodi per l'applicazione	36
Esercizio 1 – La mia cultura	36
Esercizio 2 – La molecola della personalità	37
Exercise 3 – Analisi degli eventi critici	39
Bibliografia	42
Link Utili	43

## **Introduzione: come usare questo Programma Formativo**

Per preparare un mentore alle attività future all'interno del progetto TANDEM NOW, è necessaria un'introduzione globale al concetto di mentore e una formazione su alcuni argomenti rilevanti. Quest'ultimi sono stati individuati e sviluppati dal consorzio del progetto. Il Programma Formativo contiene moduli sul "mentoring misto" (con attività in presenza ed online), sui social media, sull'interculturalità e sulle strategie di comunicazione. Poiché il target group varia da paese a paese, i contenuti della formazione e la durata del corso di formazione previsti possono variare. Il Curriculum dovrebbe quindi essere concepito come una kit di strumenti. Ciò significa che non tutti gli argomenti del Curriculum devono essere trattati nella formazione. La scelta dei contenuti e dei metodi si adatterà al target group specifico, alle sue necessità e agli obiettivi d'apprendimento.

Il punto iniziale della formazione è il **Capitolo 1**, quello sul **Mentoring**. Questo capitolo offre abbondanti informazioni sia sul concetto di TANDEM NOW in generale, sia sul processo di mentoring in particolare. Nella formazione sono stati inclusi metodi pratici al fine di preparare i mentori al loro ruolo e compiti. I mentori apprenderanno diversi strumenti (es. autovalutazione, risorse, ecc.) che potranno utilizzare nel loro lavoro con i mentee.

**Capitolo 2, Social media**, innanzitutto esso offre un'introduzione teorica e una visione d'insieme dell'argomento. Dopodiché vengono presentati diversi metodi utili per la gestione dei social media e viene offerta una discussione critica sull'argomento. Come esempio di social, sarà presentato il social network Facebook in modo dettagliato. Non saranno presentati altri networks, in quanto il loro utilizzo è strettamente specifico a seconda del paese.

Nel **Capitolo 3, Sensibilità interculturale**, il lettore apprende inizialmente una breve introduzione teorica del termine *cultura* e familiarizza con l'attuale stato dell'arte dell'argomento tramite una formazione sull'interculturalità. Ciò crea le basi per l'applicazione dei metodi selezionati che riguardano i concetti di cultura e percezione. A causa della complessità dell'argomento, sarebbe appropriato se i trainer fossero istruiti su argomenti inerenti l'interculturalità. Lo scopo del corso di formazione è quello di preparare i mentori a relazionarsi con i mentee in un modo culturalmente sensibile. Il nostro intento è stato quello di includere solo alcuni esercizi di base nella formazione poiché affrontare l'argomento in modo approfondito avrebbe richiesto più tempo del previsto.

**Un prerequisito per usare questo Programma Formativo è avere una conoscenza pedagogica e didattica.** Esso non contiene un'introduzione teorica su questo argomento.

## 1. Mentoring

Il termine “mentore” proviene dalla mitologia greca. Il re Ulisse affidò l’istruzione di suo figlio, Telemaco, a Mentore, suo amico fidato, prima di partire per la Guerra di Troia. Negli anni successivi, Mentore divenne una figura paterna, amico, insegnante e consigliere di Telemaco. Il loro rapporto fu caratterizzato da un rispetto reciproco, fiducia e affetto. In riferimento al “legendario” rapporto tra Mentore e Telemaco, oggi il mentoring è considerato un processo di apprendimento a lungo termine e un processo dalle tante sfaccettature per incoraggiare lo sviluppo della personalità individuale.

L’essenza del mentoring è il rapporto uno a uno tra una persona con esperienza, il mentore, e una persona più giovane, il mentee. Il mentore accompagna e sostiene il mentee, per un certo periodo di tempo, nello sviluppo della sua personalità – questa è la funzione psico-sociale del mentoring – e nel suo percorso lavorativo, funzione dedicata alla carriera.<sup>1</sup> Il mentore illustra le sue esperienze e conoscenze e fornisce feedback e sostegno professionale ed emotivo.

Il mentoring può essere basato su un accordo informale tra mentore e mentee, o impostato istituzionalmente come per esempio i programmi nelle aziende (mentoring formale). Il Cross-mentoring invece, è una forma di mentoring formale esterno. In questa variante, il mentore e il mentee provengono da varie aziende o istituzioni. In questo programma formativo, viene usata una forma esterna o interna di mentoring formale in modo specifico al fine di sostenere i giovani nell’orientamento e nell’avvio di una carriera lavorativa.

### 1.1. Scopi del processo di Mentoring del progetto Tandem Now

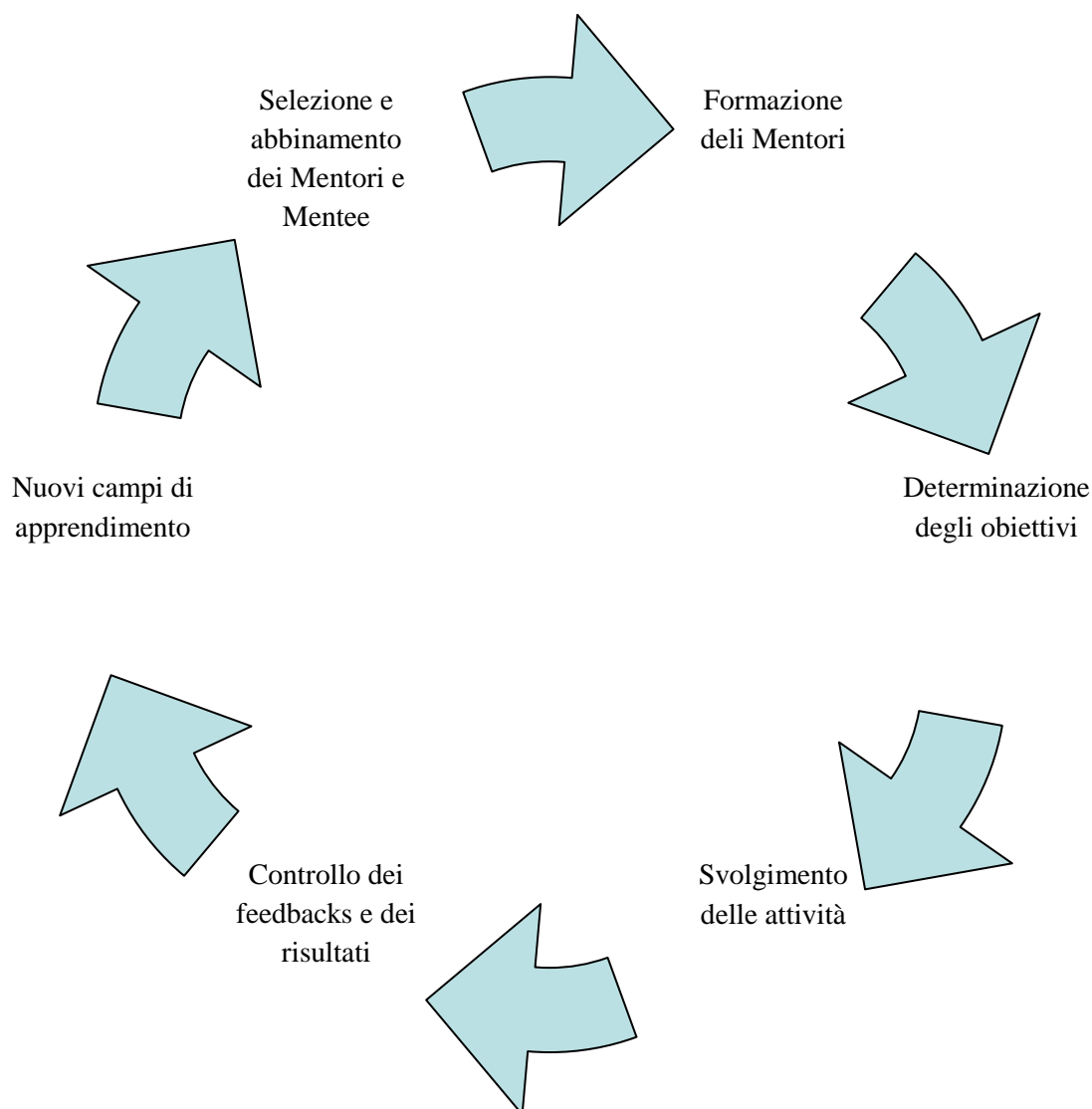
Il mentore dà consigli e sostiene personalmente il mentee che è alla ricerca di un lavoro, orientandolo al lavoro e sostenendolo per ampliare la gamma di scelte professionali, avviandolo verso una carriera di successo. Il concetto di tandem si basa su due distinte caratteristiche che sostengono il processo di mentoring, in modo particolare:

- In generale, il mentore e il mentee hanno lo stesso o simile background etnico (background di migrazione);
- Per quanto riguarda il “blended mentoring” (mentoring misto), vengono utilizzati diversi canali di comunicazione (confrontare il Capitolo 1.3).

---

<sup>1</sup> Reichelt 2008, p. 393.

## 1.2. Il ciclo del programma Tandem Now: le sei fasi mentoring



### 1.2.1 Fase 1: Selezione e incontro di mentore e mentee

Le caratteristiche richieste per mentore e mentee dovrebbero essere stabilite in anticipo. I criteri seguenti sono determinanti:

#### a) Caratteristiche richieste per i mentee

- I primi passi nella scelta di una carriera devono già essere intrapresi;
- Impegno e interesse;
- Tempo per il mentoring e continua collaborazione;
- Essere aperti a discutere delle proprie idee, debolezze e paure;

- Capacità di accettare le critiche;

### b) Caratteristiche richieste per i mentori

Oltre al tempo trascorso nei meeting regolari (online), i mentori dovrebbero mostrare apertura e disponibilità ad un dialogo. Per offrire un sostegno, il mentore dovrebbe essere in grado di attuare le tecniche di base dell'ascolto attivo. Solo se i mentori sono in grado di comprendere le preoccupazioni dei loro mentee, saranno in grado di offrire le proprie conoscenze ed esperienze in modo concreto ed utile. I mentori saranno maggiormente coinvolti nelle attività rispetto ai loro mentees.

I mentori devono mirare a raggiungere un equilibrio tra vicinanza e distanza. Loro manterranno un rapporto di fiducia aperto e di sostegno che resista agli stress e agli sforzi e che permetta delle spinte critiche e correttive. Il Mentoring richiede empatia, coinvolgimento e comprensione, ad esempio, quando il mentee non riesce ad affrontare una determinata situazione.

Mostrare empatia è una capacità utile, soprattutto quando bisogna comprendere e analizzare l'attuale situazione professionale e personale del mentee all'inizio del mentoring.<sup>2</sup>

Quando la coppia mentor-mentee (tandem) viene messa insieme<sup>3</sup>, particolare attenzione viene posta al profilo professionale del mentore che deve soddisfare le necessità del mentee. Inoltre, se è possibile, vengono prese in considerazione le richieste del mentee riguardo argomenti come sesso, età, esperienze lavorative e altri aspetti. Se ciò è possibile, il mentore e il mentee dovrebbero avere un background culturale simili o esperienze di migrazione in comune. L'idea che sta dietro ciò è che un maggior consenso e una comprensione reciproca – in termini culturali e linguistici – potrebbero condurre a delle sinergie nel processo mentoring.

Esercizio 1: Il ruolo del mentore	
<b>Breve descrizione:</b>	Pensare a dei termini adatti per i diversi ruoli di mentore, istruttore e sostenitore. Successivamente, sviluppare il profilo dell'attività per il mentore. Definire le competenze necessarie di un mentore.
<b>Target di apprendimento</b>	L'esercizio seguente aiuta il mentore a comprendere il suo ruolo distinguendolo da quello di un sostenitore o di un istruttore e identificandone anche le caratteristiche distintive.
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Piccoli gruppi di 3-4 persone
<b>Arco di tempo</b>	Un'ora e mezza (45 minuti nei gruppi/45 minuti nel gruppo singolo)
<b>Materiali</b>	Foglio per appunti 1: lavagna a fogli mobili o materiale di presentazione

<sup>2</sup> ZFBT 2011, p. 54.

<sup>3</sup> Il processo Tandem Now di mentoring misto include un mentore e un mentee.

<b>Requisiti per l'aula</b>	1 - 2 aule formazione, a seconda del numero dei partecipanti
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	Descrizione dell'esercizio tramite un primo esempio, lavorare in piccolo gruppi e in un gruppo singolo
<b>Valutazione</b>	Presentazione dei risultati nel gruppo; proposte per soluzioni nell'appendice

Poichè i mentori hanno una grande responsabilità con la loro funzione e potrebbero avere un'influenza decisiva sullo sviluppo professionale e personale dei mentee, bisognerebbe tenere in considerazione il processo di selezione, e accrescere la consapevolezza del mentore sul suo ruolo. L'esercizio seguente aiuta il mentore a comprendere il suo ruolo distinguendolo da quello di un sostenitore o di un istruttore identificando le caratteristiche distintive.

**Tabella 1: Aspetti specifici del rapporto di mentoring<sup>4</sup>**

	Mentoring	Coaching	Sponsorship
<b>Rapporto di consulenza</b>			
<b>L'effetto della consulenza</b>			
<b>Competenze per la consulenza</b>			
<b>Il rapporto tra mentore e mentee</b>			
<b>Determinare i requisiti</b>			
<b>Gamma di argomenti</b>			
<b>Metodo di lavoro</b>			
<b>Monitoraggio del</b>			

<sup>4</sup> Secondo ZFBT 2011, p. 11.



<b>processo di consulenza</b>			
<b>Limiti della consulenza</b>			
<b>Responsabilità</b>			

### Tabella 2: Proposte per soluzioni –

Il rapporto di mentoring rispetto i modelli di coaching e sponsorship<sup>5</sup>

	<b>Mentoring</b>	<b>Coaching</b>	<b>Sponsorships</b>
<b>Rapporto di consulenza</b>	Un passo avanti in termini di esperienza  Ideali  Ampliamento delle conoscenze	Gestione strutturata della discussione  Istruttore  Assistenza psicologica	Protezione, comprensione  Zio/zia, “fratello maggiore”  Ampliamento delle conoscenze e incoraggiamento
<b>L'effetto della consulenza</b>	Suggerimenti e trucchi su regole nascoste	Orientamento, autoriflessione condotta da domande	Aprirsi a nuove possibilità tramite contatti e sostegno
<b>Competenze per la consulenza</b>	Ascolto empatico, riflettere sulle esperienze in modo critico	Conoscenze metodologiche per processi di apprendimento e consulenza	Conoscenza degli esperti
<b>Il rapporto tra mentor e mentee</b>	Incidenza dell'esperienza (piuttosto gerarchica)	Universitario	Interesse
<b>Determinare i requisiti</b>	Il mentee definisce le sue necessità	Analisi sistematica degli argomenti di consulenza	Entrambe le parti tengono conto dei bisogni dell'allievo, in molti casi su iniziativa del sostenitore
<b>Gamma di argomenti</b>	Orientamento, Strategie di carriera, self-management, applicazione delle strategie	Riflessione sull'orientamento dei propri valori e comportamenti	Orientamento, aprirsi al contatto con persone e istituzioni/network
<b>Metodo di lavoro</b>	Il mentee riceve input dalle esperienze del mentore per la risoluzione dei suoi problemi	Tramite l'autoriflessione, l'istruttore realizza le proprie barriere e trova nuovi metodi per	Il sostenitore spiega e incoraggia l'allievo a intraprendere passi nuovi e fuori dal comune

<sup>5</sup> secondo ZFBT 2011, p. 11.

		risolvere i problemi	
<b>Monitoraggio del processo di consulenza</b>	Il mentee è responsabile dello sviluppo del processo di consulenza	L'allievo definisce gli argomenti da discutere e l'istruttore assume un ruolo guida per definire lo sviluppo della consulenza	Il sostenitore (di solito) controlla lo sviluppo del processo di consulenza
<b>Limiti della consulenza</b>	Limiti relativi al tempo	Limiti relativi ai target	Limiti relativi agli scopi
<b>Responsabilità<sup>6</sup></b>	Orientamento/focusing, alternative nell'interpretazione e nuove azioni	Scoprire punti di forza e soluzioni nel caso in cui la persona possa bloccarsi	Rafforzamento della propria sicurezza e nuove conoscenze

### 1.2.2 Fase 2: Formazione dei Mentori

La formazione dei mentori funge da preparazione e da mezzo per lo scambio di idee. Durante la formazione, vengono svolte attività quali esercizi sul mentoring, comunicazione, social media e comunicazione interculturale. Il corso di formazione potrà essere svolto in 1 o 2 giorni o essere esteso in diversi giorni. Esso verrà condotta da trainer esperti che offriranno un concreto supporto e assistenza per lo scambio di idee. A seconda delle esperienze e competenze dei mentori, la preparazione e la formazione dovrebbero essere individualmente adattati e sostenuti secondo il processo previsto. Anche dopo aver preso parte alla formazione, i mentori potranno richiedere consulenza e supporto ai project manager del progetto.

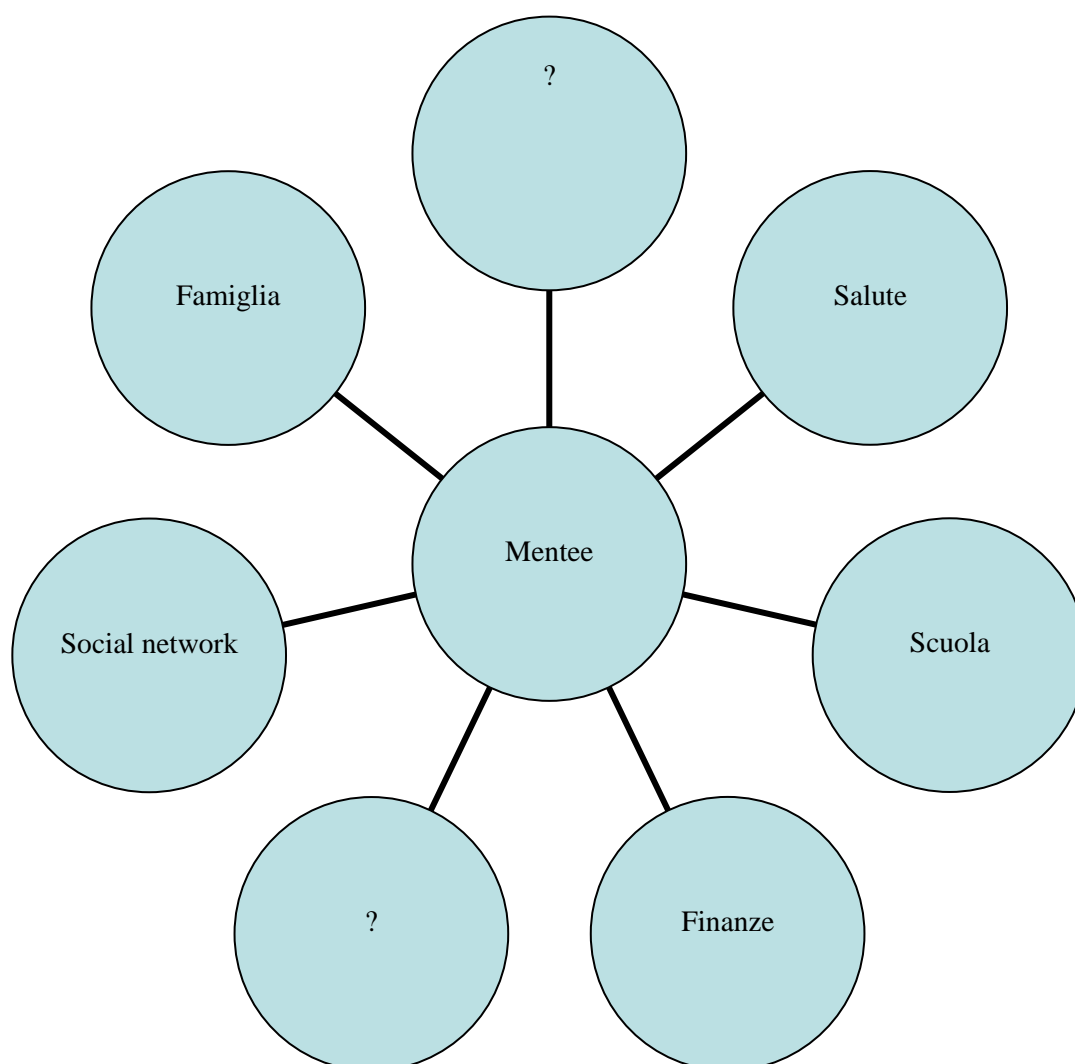
### 1.2.3 Fase 3: Individuare gli obiettivi del programma

La base per definire un'obiettivo è l'analisi dei bisogni nel paese di riferimento. Ciò significa che viene soddisfatto il bisogno di supporto dei mentee – per ogni paese, ma anche individualmente, per ogni mentee. L'orientamento congiunto del mentore e del mentee è un'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro (formazione/lavoro). Bidognerebbe lavorare insieme su degli obiettivi specifici. Ecco alcuni esercizi utili che illustrano l'attuale situazione lavorativa e le circostanze personali.

<b>Esercizio 2: Avviare situazioni e risorse</b>	
<b>Breve descrizione:</b>	Orientamento e focalizzazione sui propri obiettivi nella vita e nelle relazioni. Questo esercizio è uno strumento di mentoring, e prima di applicarlo, i mentori stessi dovrebbero testarlo.
<b>Target di apprendimento</b>	La mappa mentale documenta le circostanze dei mentee all'inizio del mentoring e illustra al mentore le condizioni personali dei mentee per soddisfare le loro necessità sullo sviluppo professionale.
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Esercizio per i partner

<sup>6</sup> Le responsabilità includono il self-management, il rafforzamento dell'autonomia e il potere di agire.

<b>Arco di tempo</b>	45 minuti
<b>Materiali</b>	Lavagna a fogli mobili o materiale di presentazione
<b>Requisiti per l'aula</b>	1 - 2 aule di formazione, a seconda del numero dei partecipanti
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	Descrizione dell'esercizio tramite un primo esempio; lavorare in squadre di due; breve valutazione nel gruppo singolo: come valuto questo esercizio?



Nel quadro di un incontro in presenza, viene impostata una mappa mentale con tutti gli aspetti essenziali delle circostanze personali del mentee. Questa mappa funge da strumento per visualizzare e documentare il punto d'inizio del mentoring. Il centro dell'attenzione è attribuito alle percezioni del mentee; dunque è il primo compito da svolgere prima di sviluppare nuovi

punti di vista. Realizzando questa mappa mentale, possono essere individuati obiettivi e sviluppate risorse.

<b>Esercizio 3: Autovalutazione e autopercezione</b>	
<b>Breve descrizione:</b>	Questo esercizio può essere svolto nella fase iniziale (non nel primo incontro) del processo di mentoring al fine di sviluppare l'autopercezione del mentee. Per gestire al meglio lo strumento, si raccomanda che il mentore lo usi durante il corso insieme ad un'altra persona.
<b>Target di apprendimento</b>	Il mentore impara ad usare questo strumento e, con il mentee, può esaminare la sua autopercezione e immagine di sé da diversi punti di vista.
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Esercizio per i partner
<b>Arco di tempo</b>	20 minuti + 10 minuti nel gruppo singolo
<b>Materiali</b>	Nessuno
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	<p>In questo esercizio, i partecipanti assumono il ruolo di mentori e anche di mentee. Una possibile domanda è:            "Se adesso chiedessi a XY – cosa direbbe delle tue competenze/punti di forza/abilità/debolezze?"</p> <p>XY può essere il padre/madre, nonno/nonna, fratello/sorella, un amico o un insegnante.</p> <p>Successivamente, i partecipanti valutano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cosa ha funzionato nell'esercizio e cosa è stato difficile;</li> <li>▪ E se possano pensare di utilizzare questo esercizio in futuri processi di mentoring (ragionamento).</li> </ul>

Esercizio 4: I mentee scoprono i loro obiettivi/scopi	
<b>Breve descrizione:</b>	Questo esercizio dovrebbe essere svolto nella fase iniziale (nel secondo e nell'ultimo meeting) per discutere dei target con i mentee. Nel processo di mentoring, le task possono essere svolte online ma anche tramite uno scambio personale. Sarebbe utile se i mentee prendessero del tempo per pensare ai loro target e documentarli scrivendo.
<b>Target di apprendimento</b>	I mentori imparano come usare questi strumenti e possibilmente diverse tecniche per porre domande.
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Esercizio dei partner
<b>Arco di tempo</b>	45 minuti
<b>Materiali</b>	Foglio per appunti I MIEI OBIETTIVI
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	Nel processo di qualifica, questo esercizio viene svolto in coppia. Si raccomanda che i mentori usino questo esercizio per sviluppare i propri target nel processo mentoring.

Foglio per appunti: I MIEI OBIETTIVI <sup>7</sup>
Nella mia prossima esperienza lavorativa, spero di:
.....
.....
.....
.....
Riguardo il mio lavoro, tra 5/10 anni vorrei:
.....
.....
.....
.....
Riguardo il mio lavoro a lungo termine, mi piacerebbe...
.....
.....
.....
.....
Per raggiungere ciò, voglio...

<sup>7</sup> Fonte: RWTH Aachen 2012, p. 24.

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Gli obiettivi che voglio raggiungere attraverso il programma di mentoring sono:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>In questo contesto, vorrei che il mio mentore:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Riguardo il raggiungimento dei miei obiettivi, voglio inoltre:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Una volta raggiunti i miei obiettivi, mi ricompenserò con/tramite:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p><b>Esercizio 5: Quali regole sono necessarie per un mentoring ben strutturato?</b></p>	
<p><b>Breve descrizione:</b></p>	<p>Sviluppo delle regole generali di mentoring</p>
<p><b>Target di apprendimento</b></p>	<p>I partecipanti imparano quali elementi fanno parte di un mentoring strutturato.</p>
<p><b>Dimensione dei gruppi</b></p>	<p>2 - 3 persone</p>
<p><b>Arco di tempo</b></p>	<p>45 minuti + 15 minuti nel gruppo singolo</p>
<p><b>Materiali</b></p>	<p>Lavagna a fogli mobili, foglio delle soluzioni per il trainer</p>
<p><b>Svolgimento dell'esercizio</b></p>	<p>I partecipanti si scambiano le proprie opinioni in piccoli gruppi e, insieme, sviluppano 11 regole che ritengono le più importanti per un mentoring ben strutturato. In seguito, si discute della valutazione nel gruppo singolo. I risultati vengono scritti in un foglio nella lavagna.</p>
<p><b>Proposte per soluzioni: Regole per un mentoring ben strutturato</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Prendere abbastanza tempo per conoscersi l'un l'altro;</li> <li>Definire la durata della discussione all'inizio dell'incontro;</li> <li>Prenditi il tuo tempo per valutare sistematicamente lo status quo della posizione lavorativa del mentee, oltre alle fasi importanti della sua carriera lavorativa;</li> </ol>	

4. Structurare gli incontri tramite la gestione del tempo ed elencando gli argomenti;
5. Chiedere al mentee di inviarti un programma prima dell'incontro. Definirne la preparazione;
6. Se è necessario, definire le regole per mettersi in contatto. Quando e come può contattarti il mentee (tramite quale mezzo)?;
7. Il mentee deve scrivere un sommario della sessione (online o personalmente);
8. Prenditi 10 minuti alla fine della sessione al fine di dare un feedback sulla discussione;
9. Evita di posticipare gli appuntamenti per garantire un mentoring continuo;
10. Verifica: è il mentee che parla di più nell'incontro di mentoring;
11. Domande strategiche spesso portano i mentee più avanti rispetto alle esperienze più significative dei mentori.<sup>8</sup>

#### 1.2.4 Fase 4: Sviluppare le attività concordate

Il punto di partenza dovrebbe essere un incontro di pianificazione personale. Durante lo svolgimento delle attività, dovrebbero essere mantenuti continuamente i contatti attraverso i social media. All'inizio del processo, le coppie mentore/mentee determinano gli intervalli di tempo per incontrarsi, le "scadenze di consegna" (es. per scrivere un CV) e le regole di cooperazione. È opportuno impostare tutto ciò in un accordo scritto che deve essere firmato da entrambe le parti. Il mentee dedica qualche minuto alla discussione.

Esempio di una guida per la discussione<sup>9</sup>:

Linee guida per la discussione	
Data:	_____ dal: _____ al: _____ Online * In presenza *
Argomenti:	..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
Scopo(i) della discussione:	..... ..... ..... ..... .....

<sup>8</sup> ZFBT 2011, p. 12.

<sup>9</sup> RWTH Aachen 2012, p 25.





- Le esperienze dei mentee/mentori sono state positive?
- Cosa può essere ulteriormente migliorato in futuro?
- Vorresti continuare la cooperazione? In che modo?

### **1.2.6 Fase 6: Identificazione di ulteriori settori d'apprendimento per mentore e mentee**

Il processo di mentoring è terminato. A questo punto, si può lavorare su nuovi ambiti di apprendimento e può iniziare un nuovo ciclo di mentoring. Ciò non è previsto nel contesto del progetto, ma deve essere discusso e valutato come una possibile opzione. In questo modo, il mentoring può essere diviso in piccole unità e può essere incrementata la motivazione per il consorzio del progetto Tandem Now.

### **1.3 Mentoring Misto**

Il progetto permette e sostiene un approccio di mentoring misto. Il mentoring misto agevola le discussioni tra il mentore e il mentee. Allo stesso tempo, la comunicazione è integrata dall'utilizzo dei social media (*Facebook, Google plus, etc.*) in modo da abbattere le barriere e facilitare la cooperazione continua. La proporzione tra il mentoring personale e il mentoring tramite i media dipende dalla distanza fisica tra i "partner" e i canali di comunicazione che preferiscono usare. Nel contesto del TANDEM NOW, raccomandiamo più contatti personali nella fase iniziale in modo da conoscersi meglio, cosa che può essere agevolata dall'utilizzo dei social media in un secondo momento. Il particolare vantaggio del mentoring misto per la coppia è la flessibilità per ciò che riguarda il tempo e l'indipendenza in termini di spazio. Allo stesso tempo, le maggiori sfide riguardano la creazione di fiducia, assicurandosi di mantenere l'impegno da entrambe le parti, facendo un uso costruttivo dei social media.

### **Bibliografia**

Krämer, Stürzel A. (2008): Personalentwicklung – Ausgewählte Fragestellungen. Konzepte und Herausforderungen. Kaiserslautern.

Reichert Beate (2008): Mentoring und Patenschaft. In: „Handbuch Personalentwicklung: Die Praxis der Personalbildung. Personalförderung und Arbeitsstrukturierung“. Stuttgart.

RWTH Aachen University (Hrsg.) (2012): TANDEM MENTORINGPROGRAMME. Kompetenz in Mentoring. Leitfaden für erfolgreiche Mentoring-Beziehungen. Aachen.

Segerman-Peck, L. M. (1991): Networking & Mentoring. A Women's Guide. London: Piatkus.

Stöger, H., Ziegler, A., & Schimke, D. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Wender, I., & Popoff, A. (Hrsg.) (2005): mentoring & mobilität. Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für Naturwissenschaft und Technik. Aachen.

ZFBT/Zentrum Frau in Beruf und Technik (2011): Mentoring. Ein Werkzeugkasten. Castrop-Rauxel.

### Link Utili

#### Germania

<http://www.itf-schwerin.de/index.php/forschungsthemen/mentoring-in-der-benachteiligtenfoerderung>

Un progetto sul mentoring per il sostegno degli emarginati.

<http://www.hessen-nachhaltig.de/web/potenziale-entfalten/frankfurt-einsteigen-umsteigen-aufsteigen>

Offrire nuovi potenziali: istruzione per l'integrazione in Hesse. Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen in Frankfurt am Main [Come onboard, change, move up – mentoring for female migrants in Frankfurt/Main].

[http://www.zfbt.de/erweiterung\\_beruflicher\\_chancen/neue\\_wege\\_in\\_den\\_beruf/](http://www.zfbt.de/erweiterung_beruflicher_chancen/neue_wege_in_den_beruf/)

Il programma di mentoring per giovani donne con background migratorio.

<http://mentoring.wordpress.com/mentoring-in-hamburg/>

Modelli di Mentoring e sponsorship ad Amburgo.

## 2 Social media

### 2.1 Il social web- cosa può offrire?

Il termine “social web” indica chiaramente la fondamentale caratteristica sociale di Internet e fa riferimento all’interazione tra gli utenti. I giovani e gli adolescenti fanno parte di un gruppo di utenti particolarmente attivo e hanno incluso l’utilizzo di Internet nella loro routine quotidiana. Per loro, Internet è uno strumento di comunicazione per tenersi in contatto con gli amici e orientarsi nella vita quotidiana.<sup>10</sup> Il social web include applicazioni web che supportano lo scambio di informazioni, relazioni e comunicazione e cooperazione nella società.<sup>11</sup>

Il social web consiste principalmente di (network) piattaforme, pubblicazioni personali, wiki, instant messaging e strumenti per la gestione delle informazioni. Le relazioni sociali e le interazioni coinvolte sono il centro delle **piattaforme di network**. In questo caso, le piattaforme più conosciute sono *Facebook* e *MySpace*; nell’area tedesca, queste sono piattaforme gestite principalmente dal “VZ group” o siti come *Wer-kennt-wen* [Chi conosce chi?] Ma esistono anche siti specifici per il networking relativo al lavoro (*LinkedIn, Xing*).

Le **Publicazioni personali** riguardano la pubblicazione di contenuti. Questo include i *weblogs* (anche: blog), *podcast* (contenuti audio) o *videocast*. I **Wiki** sono applicazioni in cui i documenti di ipertesto possono essere alimentati direttamente nel browser, modificati e collegati ad altre pagine wiki tramite una sintassi speciale. Le applicazioni di instant messaging, abbreviato IM, supportano la comunicazione tra utenti in sincrono. Questa pratica può essere paragonata alle comunicazioni via chat. Degli esempi sono *Skype, AIM, ICQ*, ecc. Uno strumento per la gestione delle informazioni è, ad esempio, *Feed Readers* che fornisce informazioni sugli aggiornamenti delle pagine in modo che queste non siano costantemente visitate.<sup>12</sup>

### 2.2 Il ruolo del social web per gli adolescenti

La socializzazione tra i giovani avviene in condizioni molto diverse dal punto di vista sociale e tecnico rispetto a prima.<sup>13</sup> Nel frattempo, i servizi di social network giocano un ruolo importante nel processo di socializzazione tra gli adolescenti. Offrono strutture di interazione e comunicazione che facilitano lo scambio e il networking, e danno anche la possibilità di esprimersi e lavorare sulla propria identità.<sup>14</sup> Inoltre, sono un enorme fonte di contenuti e offrono collegamenti per altre strutture media. Riguardo al “social web”, i giovani non ricorrono solo a *Facebook*, ma anche ai servizi di instant messaging come *Skype* e *YouTube* come fonte di video (musica) video.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Schmidt 2009, p. 63.

<sup>11</sup> Ebersbach et al. 2008, p. 31.

<sup>12</sup> Schmidt 2009, p. 63ff.

<sup>13</sup> Schmidt et al. 2009, p. 14.

<sup>14</sup> Brügggen et al., p. 32

<sup>15</sup> Schemmerling e Gerlicher, 2013, p. 138.

Le sfide di sviluppo che affrontano gli adolescenti sono molteplici: devono orientarsi nel mondo e parteciparvi (in altre parole, scoprire modelli di ruolo e soprattutto sviluppare un atteggiamento nei confronti dei valori). Vogliono anche organizzare le relazioni sociali e scendere a patti con le loro personalità. Chi sono e come vorrei essere? Queste sfide sono caratteristiche nella fase adolescenziale e vanno di pari passo con l'affermazione sociale e il bisogno di autonomia, insieme con il considerarsi anche competenti.<sup>16</sup> I processi di acquisizione dei media sono all'interno di queste questioni di sviluppo e affermazione. All'inizio dell'adolescenza, Internet attrae sempre di più i giovani in quanto si rivela utile per le sfide sopracitate. Oltre agli accessi individuali ai contenuti e come vi si accede a prescindere da tempo e spazio, tre aspetti sono fondamentali:

- La possibilità di costruire delle relazioni attraverso le attività online;
- La possibilità di esprimersi, ad esempio tramite i profili dei social network;
- Possibilità di partecipazione: adottare degli atteggiamenti nei confronti di alcuni argomenti e creare dei gruppi, cosa che permette una presa di posizione e ha un impatto<sup>17</sup>.

### 2.3 Il social web: opportunità e rischi

In generale, i giovani apprezzano il numero e la varietà di contenuti sul social web. Allo stesso tempo, non sono minimamente consapevoli dei problemi che si nascondono dietro la varietà di questi contenuti. Si confrontano con contenuti preoccupanti, distribuiti via *Facebook* ad esempio, o con contenuti caricati illegalmente via streaming come *kino.tv*, o anche, con immagini imbarazzanti di se stessi che vengono pubblicate. Per quanto riguarda l'approccio della legge nei confronti della tutela dei minori nei media, un fattore importante è che i loro interessi in termini di ricezione di contenuti potrebbe essere un ostacolo per riportare contenuti problematici. Se, ad esempio, una fan page risulta interessante (es. Immagini di calcio) e distribuisce contenuti rilevanti, potrebbe sorgere un conflitto di interessi al momento di segnalare questo sito in termini di legge sulla tutela dei minori nei media o legge penale,. Segnalare questo sito web potrebbe inficiare la ricezione di informazioni. In particolare per le ragazze, è importante che non appaia su internet nessuna immagine o contenuti che le riguardino e che possano risultare compromettenti o produrne una cattiva immagine.<sup>18</sup>

In gran parte, il social web è visto in modo critico dal pubblico. Ci sono report di *cyber mobbing* e esibizionismo di dati e persino di diffamazione di insegnanti. Le piattaforme network sono al centro delle critiche, ma spesso si trovano allo stesso livello del social web; possibili rischi generalmente sono trasferiti a tutte le manifestazioni di social web. Tuttavia, ciò non giustifica la varietà di offerte disponibili. Nel contesto di un progetto di ricerca europeo, i rischi e le possibilità dell'utilizzo del web vengono visualizzati in una matrice che illustra chiaramente che i

<sup>16</sup> Krapp 2006, citato in: Wagner 2013, p. 15.

<sup>17</sup> Wagner 2013, p. 15ff.

<sup>18</sup> Ibid., p. 216f.

giovani sono coinvolti in diversi modi. Si possono confrontare con *contenuti* problematici o entrare in *contatto* con persone sgradevoli. Inoltre, potrebbero fornire anch'essi contenuti problematici.<sup>19</sup>

Tabella 1 Categorizzazione delle opportunità e rischi di Internet

	Contenuti – giovane come ricevente	Contatti – giovane come partecipante	Condotta – giovane come agente attivo
<b>OPPORTUNITA'</b>			
<b>Istruzione, apprendimento e competenze</b>	Risorse educative	Contatti con persone simili	Prendere l'iniziativa o imparare insieme
<b>Partecipazione e impegno sociale</b>	Informazioni generali	Scambi in gruppi di interesse	Forme concrete di impegno sociale
<b>Creatività e autopresentazione</b>	Varietà delle risorse	Essere invitati/ispirati per diventare creativi o partecipare	Contenuti generati dall'utente
<b>Identità e relazioni sociali</b>	Counsulenza (personalità/ salute/sexualità, ecc.)	Social network, condivisione di esperienze con altri	Espressione della propria identità
<b>RISCHI</b>			
<b>Interessi commerciali</b>	Pubblicità, spam, sponsor	Essere perseguito, raccolta di informazioni personali	Gioco d'azzardo, download illegali, hacking
<b>Aggressione/violenza</b>	Contenuti che celebrano la violenza/ Crudeltà/ razzismo	Subire azioni di mobbing, molestie o stalking	Mobbing o molestie di altri
<b>Sessualità</b>	Contenuti pornografici/pericolosi	Incontrare stranieri, ricezione di inviti abusivi da altri	Creare/caricare material pornografico
<b>Valori</b>	Informazioni o consigli razzisti o false (es. droghe)	Auto insulti, ricezione di avances sgradite, essere nominato	Consigli su suicidio anoressia, ad esempio

Schmidt et al. 2009, p. 277. In: Livingstone/Haddon 2009, p. 3.

## 2.4 Protezione dei dati e aspetti legali

I social network sono una grossa sfida per le legge sui media. Qui, è necessario verificare a che livello vengono applicati i principi legali o se sia richiesto un adattamento del quadro legale. Il principio è che i dati personali possono essere distribuiti e usati solo con il consenso della persona coinvolta. I regolamenti legali dovrebbero tutelare l'autonomia di una persona riguardo ai loro dati. Per quanto riguarda le piattaforme indirizzate ai minori, bisogna tener conto che l'accordo per l'utilizzo dei dati dipende dalla capacità di discernimento dell'utente.<sup>20</sup> La legge non ha ancora chiarito quanto sia decisiva una dichiarazione di volontà attribuibile al giovane e supportata dai genitori per la valutazione di un consenso legalmente presentato con riferimento alla politica sulla privacy, quando viene stipulato un contratto fra il minore e il fornitore del servizio. Nella letteratura, si sostiene che gli adolescenti di 16-17 anni sono in grado di

<sup>19</sup> Lampert et al. 2009, p. 276 f.

<sup>20</sup> La capacità di comprendere che un'azione è illegale.

discernere. Come principio, essere attivo su una piattaforma network richiede la gestione dei dati personali. Bisogna tenere conto del fatto che le terze parti spesso rielaborano i dati personali. Ciò significa che, ad esempio, foto di gruppo con amici e/o colleghi possono essere pubblicate e collegate alle pagine dei profili. Se l'utente ha acconsentito a questo processo, la legge sulla protezione dei dati fornisce difficilmente delle restrizioni. In occasione del Safer Internet Day (giornata europea dedicata alla sicurezza in rete dei Ragazzi) il 10 February 2009<sup>21</sup>, 17 provider di social network online in Europa hanno firmato un codice volontario di condotta. Quest'ultimo contiene, ad esempio, un provvedimento riguardo l'impostazione dei profili dei minori che devono essere segnalati come "privati" per impostazione predefinita e ciò è facilmente riconoscibile per gli utenti che consultano i loro profili. In questo caso, gli utenti possono riportare possibili violazioni al moderatore di una chat o simile tramite il bottone "segnala violazione".

Sulle piattaforme, sono molto diffuse le informazioni personali e di altre persone. Queste ultime generano il rischio che vengano coinvolti i diritti della persona. Un buon esempio è rappresentato dai portali per la votazione degli insegnanti, molto diffusi in Germania. Questo pone la domanda riguardo i commenti fatti dagli insegnanti, in particolare fino a che punto possono essere riprodotti su una piattaforma pubblica. In questo caso, è compito della legge adattare le regole di valutazione prodotte nei sistemi mediatici tradizionali ai requisiti del social web.

Infine, si potrebbe dire che, a causa dei nuovi sviluppi sociali e tecnologici, diverse questioni legali non sono ancora chiare, come l'affidabilità dei contenuti, che sembra essere la questione più urgente. Da un punto di vista legale, le funzioni dei servizi online risultano interessanti in quanto strettamente collegati a come una persona si descrive e come è descritta dagli altri. Spesso vengono commesse violazioni in relazione alla legge sui diritti della persona<sup>22</sup> nei confronti degli utenti, soprattutto per ciò che riguarda la protezione dei dati e la tutela dei giovani.<sup>23</sup>

## 2.5 Social Network – Facebook

La piattaforma *Facebook* è stata fondata da Mark Zuckerberg all'Università di Harvard (Cambridge, Massachusetts) nel 2004. Molto presto, divenne uno dei più popolari social networks del mondo. Dopo solo un anno, un milione di utenti si era registrato a *Facebook*; nel Settembre 2011, la cifra raggiunse gli 800 milioni. Entro Luglio 2012, il numero è cresciuto fino a 955 milioni di utenti.<sup>24</sup> Facebook offer ai suoi utenti moltissime possibilità per diffondere dati personali. Caricare immagini e video, pubblicare le preferenze e gli "stati personali" sono alcune delle caratteristiche che Facebook offre. Recentemente, è stato presentato il nuovo servizio di

<sup>21</sup> Commissione Europea, Safer Social Networking Principles for the EU.

<sup>22</sup> Nota del traduttore: come inteso in Germania dal punto di vista legale

<sup>23</sup> Lampert et al. 2009, p. 292f.

<sup>24</sup> Lee 2013, p. 14.

localizzazione “Places” , tramite il quale è possibile localizzare i propri amici in tutto il mondo. Tuttavia, nel frattempo, sono aumentate le critiche riguardo la protezione dei dati nelle piattaforme, soprattutto nel contesto delle falle della sicurezza. Proprio di recente, Facebook ha reagito a queste critiche e ha semplificato il processo di sicurezza dei dati personali. La salvaguardia delle informazioni personali che non è automatica, per il pubblico più vasto, è spesso una procedura piuttosto difficile e che risulta complicata agli utenti.

In seguito, vengono descritte le unità d’insegnamento da utilizzare nella formazione per i mentori. Lo scopo è conoscere il social network *Facebook* includendo le opportunità e i rischi che comporta e creare un account per poter comunicare con i mentee al di fuori degli incontri individuali.

## **2.6 Metodi per l’applicazione**





Esercizio 1: Introduzione ai social networks	
<b>Breve descrizione:</b>	In letteratura, le persone che non sono cresciute con i nuovi media spesso vengono chiamati <i>immigrati digitali</i> . Come regola, conoscono poco di ciò che succede nei social networks, non ne sono interessati o hanno sviluppato un atteggiamento critico nei confronti di ciò che succede nel Web 2.0. Ma già da molto tempo, il social networking non è più un'attività da tempo libero: ricopre un ruolo sempre maggiore nella vita pubblica. Lo scopo generale di questa unità di apprendimento è quindi trovare un modo critico e costruttivo per gestire i social media.
<b>Target di apprendimento</b>	<p>Partecipanti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riflettere sul proprio uso dei network digitali nella vita quotidiana</li> <li>▪ Trattare i network digitali (es. Facebook) e imparare ad usarli in modo costruttivo e valutarne i rischi</li> <li>▪ Realizzare l'importanza dei <i>social networks</i> nella società (es. per i giovani)</li> </ul>
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Da 8 a 20 persone
<b>Arco di tempo</b>	Dai 15 ai 20 minuti (dipende dalla dimensione del gruppo)
<b>Esercizio 1</b>	<p>Variante 1: delle immagini e foto di Internet riguardo i social network vengono poste sul pavimento. I partecipanti scelgono un'immagine e parlano delle loro esperienze con i social network.</p> <p>Variante 2: Proiezione di video sui social media e iniziare una discussione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Tedesco:</u> Web 2.0: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=Bc0oDIEbYFc">http://www.youtube.com/watch?v=Bc0oDIEbYFc</a> (senza parole); test online sui social networks (Tedesco): <a href="http://netzchecker.wordpress.com/test/">http://netzchecker.wordpress.com/test/</a></li> <li>▪ <u>Inglese:</u> What is social media? <a href="http://www.youtube.com/watch?v=jQ8J3IHhn8A">http://www.youtube.com/watch?v=jQ8J3IHhn8A</a> SOCIAL MEDIA 2013: STATISTICS AND TRENDS: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I">http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I</a> (only English; 2:18 min)</li> <li>▪ <u>Spagnolo:</u> Bienvenidos a la Revolución de los medios sociales: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I">http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I</a> (5min)</li> <li>▪ <u>Italiano:</u> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=fK8xUFdgZVg">http://www.youtube.com/watch?v=fK8xUFdgZVg</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=XLgM1UAIrXU">https://www.youtube.com/watch?v=XLgM1UAIrXU</a></li> <li>▪ <u>Turco</u> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=EzXG1IY4HGQ">http://www.youtube.com/watch?v=EzXG1IY4HGQ</a> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=fjA-Fr8iHY4">http://www.youtube.com/watch?v=fjA-Fr8iHY4</a> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=2IR93cA-xQs">http://www.youtube.com/watch?v=2IR93cA-xQs</a></li> </ul>

Esercizio 2: Usi e rischi dei social media	
<b>Breve descrizione:</b>	I rischi e gli usi dei social networks sono molteplici. Per accrescere la consapevolezza di entrambi gli aspetti, i partecipanti effettuano una ricerca su Internet e raccolgono informazioni rilevanti. In seguito, si può trattare l'argomento in modo più approfondito tramite una discussione "pro e contro", un gioco o un film.
<b>Target di apprendimento</b>	I partecipanti discutono dei rischi e delle opportunità dei social media; allo stesso tempo, imparano ad usare Internet.
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Piccoli gruppi (2 - 3 persone)
<b>Arco di tempo</b>	30 minuti di ricerca + Variante 1: ca. 30 minuti Variante 2: ca. 30 - 40 minuti Fine/film: ca. 5 minuti
<b>Realizzazione</b>	<p>Per questo esercizio, si viene divisi in gruppi (di ca. 3-4 persone). Il compito è quello di cercare i rischi e le opportunità legate a Facebook (30 min.). Ogni gruppo presenta i suoi risultati a tutti.</p> <p><b>Variante 1: Pro e Contro:</b> I partecipanti iniziano una discussione utilizzando gli argomenti che i piccoli gruppi hanno preparato in precedenza e illustrano al resto del gruppo i rischi e i vantaggi (30 min.).</p> <p><b>Variante 2: Momento di Gioco<sup>25</sup></b> Trovare i risultati usando il metodo del gioco. Ogni gruppo riceve una busta che contiene una domanda. Adesso, il gruppo interessato risponde alla domanda, scrive la risposta su un biglietto e la inserisce nella busta. Secondo fase: la busta viene passata al gruppo successivo. Ogni gruppo riceve una nuova busta con una domanda. La nuova domanda nella busta avrà una risposta da tutto il gruppo. Il risultato viene nuovamente scritto in un biglietto e inserito nella busta. Ci sono 4 fasi in totale (a seconda della dimensione del gruppo). Dopo la fase 4, ogni gruppo ha una busta che dovrà aprire. Ogni gruppo riassume i risultati e li presenta al gruppo (30 - 40 min.).</p> <p>Le possibili domande possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perché i social network come Facebook sono così famosi?</li> <li>- Come ci si può proteggere dalle molestie online?</li> <li>- Quali rischi di Internet vengono riportati frequentemente dai media?</li> <li>- Come puoi proteggere la tua privacy su Facebook?</li> <li>- Perché non vuoi creare un account di Facebook?</li> </ul> <p>L'argomento può essere completato dalla vision di un video:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tedesco:</b> Gefahren sozialer Netzwerke einfach erklärt (5 min): <a href="http://www.youtube.com/watch?v=8VVlqRlo7ig">http://www.youtube.com/watch?v=8VVlqRlo7ig</a> Alles Facebook oder Fake - Sind soziale Netze revolutionär</li> </ul>

<sup>25</sup> Per maggiori informazioni sul momento di gioco vai al link seguente: <http://www.thiagi.com/details-envelopes.html>

	<p>(Tedesco; 30 min): <a href="http://www.youtube.com/watch?v=PM6-qGjScWg">http://www.youtube.com/watch?v=PM6-qGjScWg</a>          Internet vs. Esseri umani   La Personalizzazione è un problema!          Let's denk! : <a href="http://www.youtube.com/watch?v=cCgvGlyzZtI">http://www.youtube.com/watch?v=cCgvGlyzZtI</a>          Facebook and data protection:  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=ge7GQn4k8V8">http://www.youtube.com/watch?v=ge7GQn4k8V8</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Inglese:</b>              Have I shared too much:  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=aoGADb_imtc">http://www.youtube.com/watch?v=aoGADb_imtc</a> (5 min)  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=BVb1RRMHZjs">http://www.youtube.com/watch?v=BVb1RRMHZjs</a></li> <li>▪ <b>Spagnolo:</b>              Bienvenidos a la Revolución de los medios sociales:  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I">http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I</a> (5min)</li> </ul>
--	---

Foglio di lavoro - Social Media	
Aspetti positivi	Aspetti negativi

--	--

### Esercizio 3: Tutto su Facebook

<b>Breve descrizione</b>	Con 819 milioni <sup>26</sup> di utenti, Facebook è il social network più famoso al mondo. È disponibile in più di 70 lingue e include più di 100 miliardi di “amicizie” registrate fino ad ora. Un aspetto importante nell'utilizzo di Facebook è la sicurezza. Per usare Facebook, si raccomanda che i mentori siano forniti di una breve introduzione, se necessaria, su un account aperto insieme, e che siano informati sulle impostazioni di sicurezza adeguate.
<b>Target di apprendimento</b>	<p>Imparare a confrontarsi con Facebook in modo appropriato.</p> <p>Creare un account di Facebook account.</p> <p>Conoscere le impostazioni di sicurezza di Facebook.</p>
<b>Arco di tempo</b>	A seconda del metodo utilizzato
<b>Realizzazione</b>	<p><b>Creare un account di Facebook</b> (dai 30 ai 60 min.)</p> <p>Durante la formazione, viene creato insieme un account di Facebook e vengono discusse e testate le caratteristiche disponibili.</p> <p>Per istruzioni in tedesco, visitare <a href="http://www.netzwelt.de/videos/7144-so-geht-s-facebook-account-erstellen.html">http://www.netzwelt.de/videos/7144-so-geht-s-facebook-account-erstellen.html</a></p> <p>Visita questo link per l'<b>Inglese</b>:  <a href="http://www.teachtoday.eu/en/How-To-Guides/Guide-Item-1.aspx">http://www.teachtoday.eu/en/How-To-Guides/Guide-Item-1.aspx</a> or this Link <a href="http://www.teachtoday.eu/en/Useful-resources/Other-resources/Resources-for-teachers.aspx">http://www.teachtoday.eu/en/Useful-resources/Other-resources/Resources-for-teachers.aspx</a></p> <p>Visita questo link per il <b>Turco</b>:  <a href="http://tr-tr.facebook.com/help/345121355559712">http://tr-tr.facebook.com/help/345121355559712</a>  <a href="http://www.uzmantv.com/facebook-hesabi-nasil-acilir">http://www.uzmantv.com/facebook-hesabi-nasil-acilir</a></p>

<sup>26</sup> Fonte: <http://newsroom.fb.com/content/default.aspx?NewsAreaId=22> (last visit: 07.08.2013)

	<p><b>Imparare in modo giocoso le cose che vale la pena sapere di Facebook</b></p> <p>Con il gioco “Faceboom” in Tedesco, le notizie su Facebook possono essere apprese in modo più divertente.</p> <p>Fonte: <a href="http://www.mediobaar.ch/faceboom/">http://www.mediobaar.ch/faceboom/</a></p> <p><b>Gioco in Italiano:</b> <a href="http://virtualstages.eu/bigbrain/">http://virtualstages.eu/bigbrain/</a></p> <p><b>Gioco in Turco:</b> <a href="http://tr-tr.facebook.com/help/www/262314300536014">http://tr-tr.facebook.com/help/www/262314300536014</a></p>
--	--

## Bibliografia

Brüggen, N. u.a. (2013): Zentrale Ergebnisse der ersten drei Teilstudien. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 32-60.

Krapp, A. (2006): Interesse an Bildungswelten. Die Perspektive der pädagogischen Psychologie. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München.

Schemmerling, M., & Gerlicher, P. (2013): Ergebnisse der aktuellen Teilstudie „Identitätsarbeit und sozialraumbezogenes medienhandeln in sozialen Netzwerkdiensten“. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 101-140.

Wagner, U. (2013): Das Medienhandeln von Jugendlichen in sozialen Netzwerken. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 13-31.

Brüggen, N., u.a. (2013): Identitätsarbeit im Social Web – Restriktionen und Erweiterungen im sozialraumbezogenen Medienhandeln. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social Web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 211-220.

Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf.

Schmidt, J.-H. (2009): Das Social Web als Ensemble von Kommunikationsdiensten. In: Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf. S. 57-82.

Ebersbach, A. u.a. (2008): Social Web. In: Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf.

Lambert, C. u.,a. (2009): Jugendliche und Social Web – Fazit und Handlungsbereiche. In: Schmidt, J.-H., Paus-Hasebrink, I., & Hasebrink, U. (Hrsg.). Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf. S. 275-297.

Newton, L. (2013): Facebook Nation. Total Information Awareness. New York.

## Link Utili

### Europa

- Teach Today: [http://de.teachtoday.eu/1\\_Startseite.htm](http://de.teachtoday.eu/1_Startseite.htm)  
"Teach today" offer molte informazioni, regole e suggerimenti, ma anche idee per l'insegnamento e materiale per gli insegnanti, presidi e tutti coloro interessati nell'utilizzo responsabile sicuro e competente delle nuove tecnologie informatiche.
- Insafe - European network of Awareness Centres  
[www.saferinternet.org/](http://www.saferinternet.org/)  
Questo sito per giovani promuove l'utilizzo più responsabile di Internet e dei dispositivi mobili. Ogni paese europeo ha la sua sede.

### Germania

- Klicksafe – più sicurezza in Internet tramite le competenze mediatiche  
[www.klicksafe.de](http://www.klicksafe.de)  
Il sito "klicksafe.de" offer la possibilità di ottenere informazioni sui rischi e pericoli di Internet. Si possono trovare molte spiegazioni utili su come gestire i virus, dialer, email, chat, telefoni cellulari e motori di ricerca, ma anche riferimenti ad altri siti web utili e materiale d'informazione da poter scaricare.
- Die Internauten - suggerimenti per un uso sicuro e competente di Internet:  
[www.internauten.de](http://www.internauten.de)  
Lo scopo principale del progetto "Deutschland sicher im Netz" [Germania – sicura su Internet] è quello di accrescere la consapevolezza sugli aspetti della sicurezza per gli utenti più giovani che gestiscono questi mezzi.
- Juuport - counselling site for young people  
[www.juuport.de](http://www.juuport.de)  
Il portale offer consulenza online per i giovani che hanno delle domande sul mondo del web (es. mobbing, protezione dei dati, ec.).
- Netzdurchblick - Internet guide for young people  
[www.netzdurchblick.de/facebook.html](http://www.netzdurchblick.de/facebook.html)
- Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien [Federal Department for Media Harmful to Young Persons]  
[www.bundespruefstelle.de/bpjm/root.html](http://www.bundespruefstelle.de/bpjm/root.html)
- German Teleservices Act:  
[www.gesetze-im-internet.de/tmg/](http://www.gesetze-im-internet.de/tmg/)
- Safe in the Internet in Germany  
[www.sicher-im-netz.de](http://www.sicher-im-netz.de)

### Irlanda

- Come usare Skype  
<https://support.skype.com/en/faq/FA103/what-do-i-need-to-use-skype-on-my-computer>
- Installare e aggiornare Skype  
[https://support.skype.com/en/category/TS\\_INSTALL\\_UPGRADE/](https://support.skype.com/en/category/TS_INSTALL_UPGRADE/)

- Creare un account Gmail  
<http://www.gcflearnfree.org/gmail/2/print>

Istruzioni per usare gli strumenti online:

- Sette semplici passi per impostare Skype con immagini  
<http://www.wikihow.com/Skype>
- Tutorial gratis di Skype  
<http://www.gcflearnfree.org/skype>
- Creare un account Gmail  
<https://support.google.com/mail/answer/56256?hl=en>
- Come usare Gmail  
<http://www.gcflearnfree.org/gmail>

Video sui Social media:

- Come usare Skype  
<http://www.youtube.com/watch?v=sodMDs7rEEk>
- Come usare Gmail  
[http://www.youtube.com/watch?v=TlFM\\_DcVbfQ](http://www.youtube.com/watch?v=TlFM_DcVbfQ)
- Come usare Gmail - guida per principianti  
[http://www.youtube.com/watch?v=-8-jU\\_c\\_i8l](http://www.youtube.com/watch?v=-8-jU_c_i8l)

Italia

- <http://www.youtube.com/watch?v=fK8xUFdgZVg>
- <https://www.youtube.com/watch?v=XLgM1UAIrXU>

Turchia

- <http://tr-tr.facebook.com/>
- <http://twitter.com/>
- <http://hootsuite.com/>
- <http://tweetreach.com/>
- <http://friendfeed.com/>

Video sui Social media:

- <http://www.youtube.com/watch?v=EzXG1IY4HGQ>
- <http://www.youtube.com/watch?v=fjA-Fr8iHY4>
- <http://www.youtube.com/watch?v=2IR93cA-xQs>

### 3 Sensibilità interculturale

#### 3.1 Introduzione

L'integrazione dei migranti è una delle grandi sfide politiche e sociali in Europa. Nel dibattito riguardo le politiche di integrazione per le persone con background migratorio, la loro partecipazione nel mercato del lavoro ha un ruolo chiave. Integrarsi tramite la formazione e accedere al mercato del lavoro rappresenta un traguardo importante per i giovani in generale – ed in particolare per i migranti che spesso non hanno un diploma di istruzione superiore. Quindi, è compito del mentore fare in modo che i mentee si interessino della loro istruzione, consapevoli delle possibilità, e delle barriere che possono essere causate dal basso livello di istruzione, mettendo in evidenza le prospettive a lungo termine legate allo sviluppo delle capacità professionali. Pertanto, il particolare background culturale della persona in cerca di consigli dovrebbe essere tenuto in considerazione nel processo di mentoring.<sup>27</sup> Per quanto concerne il progetto TANDEM NOW, i mentori dovrebbero essere preparati per le loro task in modo mirato. Ciò è concepito per fornire una comunicazione sostenibile tra il mentee e il mentore, caratterizzata da un rispetto reciproco e azioni culturalmente sensibili ed efficaci.

Dal capitolo 3.2 al 3.5 viene fornita un'introduzione teorica ai diversi concetti di cultura, trattando in modo critico lo status quo della formazione interculturale, inoltre sono presenti raccomandazioni su come condurre questo piccolo corso di formazione.

#### 3.2 Concetti di cultura in contrasto

Ci sono opinioni accademiche discordanti riguardo il concetto di cultura e sono presentate in una moltitudine di definizioni.<sup>28</sup> In generale, tuttavia, queste possono essere divise in due categorie: **essenzialiste/omogenee - costruttiviste/flessibili**.

Il dibattito pubblico in Europa è ancora più o meno caratterizzato da un concetto di cultura statico e omogeneo. Questo concetto descrive le “culture” come sfere (Herder) o isole indipendenti corrispondenti al territorio ed estensione linguistica di un popolo. Questa è una definizione problematica, soprattutto in relazione al dibattito sulla migrazione ed integrazione, in quanto suppone che le culture non cambino e, dunque, non è possibile effettuare un'approssimazione sulle altre culture. Questo concetto di cultura non tiene conto delle dinamiche e dei processi delle azioni umane, ma più che altro, considera le persone come marionette delle proprie culture d'origine.

Oggi, questa supposizione del concetto tradizionale di cultura non è più accettata. Le società moderne sono così differenti tra di loro che non si può parlare di unità in termini di vita, in quanto le persone sono esseri complessi e non possono far parte di una singola unità

---

<sup>27</sup> Education counselling for migrants Bernhard Schmidt; Rudolf Tippelt. – Riferimenti bibliografici, illustr. - In: Report : Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. - 29 (2006), H. 2, p. 32-42.

<sup>28</sup> Herder, Geertz, Hofstede.



culturale.<sup>29</sup> Inoltre, il concetto essenzialista di cultura ignora le differenze culturali interne, come differenze relative alla religione, aspetti sociali, ecc. In futuro, sarà importante pensare alle culture in un modo che vada oltre il concetto di “opposto”: una cultura contro un’altra straniera.

Dall’altra parte invece, esiste un concetto di cultura **dinamica e indirizzata ai processi e alla pratica** che ha dominato le discipline accademiche. In questa visione, le persone non sono riceventi passivi, ma creatori attivi della cultura. Sono caratterizzati da un numero di identità possibili e hanno dei profili transnazionali.<sup>30</sup> La mobilità transnazionale e le sue reti nelle società globalizzate dissolve la congruenza dell’uomo, della cultura e del territorio.<sup>31</sup>

Tuttavia, nel mondo della politica e dei media, le persone vengono ancora definite dalla loro etnia, nazionalità e anche orientamento religioso. Abbastanza spesso, quando la cultura viene utilizzata come termine generico per definire un paese, un popolo o una nazione, cambiamenti essenziali nelle norme, atteggiamenti, ma anche l’esistenza di sottoculture e ambienti vengono ignorati. Il bisogno di appartenenza viene soddisfatto riducendo le differenze ed enfatizzando le somiglianze.

Basandoci sul nostro dibattito, in seguito, viene presentato un tentativo per descrivere in modo appropriato la cultura.

### 3.3 Un tentativo per definire la cultura

Nelle discipline accademiche esistono diverse definizioni di cultura; tuttavia, non sono sempre flessibili. Nieke offre un’utile definizione di cultura, descrivendola come “l’interezza degli schemi interpretativi del mondo vitale”.

Questa definizione non limita la cultura all’etnia, alla lingua o al concetto di nazione, nè si limita ai confini di un paese. Piuttosto, esistono molte culture diverse all’interno di una nazione, oppure uno stato può essere descritto come un insieme di culture, sottoculture, ambiente o mondo vitale. Leiprecht sottolinea il carattere ibrido della cultura e afferma:

*“Le culture in genere non rappresentano alcuna entità statica o omogenea, ma piuttosto sono indefinite, processuali ed eterogenee. Il confine che segna i modi speciali di vivere di un gruppo o una società, di conseguenza, non sono chiari. Le culture sono sistemi aperti che permettono scambi, adattamenti e sostituzioni”.*<sup>32</sup>

In questo senso, l’identità culturale diventa una sfida permanente da affrontare individualmente e collettivamente:

*“Gli individui scendono a patti con loro stessi e le proprie condizioni di vita, ridefiniscono loro stessi e gli altri in continuazione e, in questo modo, stabiliscono la loro identità dando nuovamente forma alle loro “mappe di significato” e al materiale culturale già creato a seconda delle loro attuali condizioni di vita.”*<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Friedmann/Berthoin, Antal 2005.

<sup>30</sup> Compare Orma 2012, p. 9.

<sup>31</sup> Welz 1998

<sup>32</sup> Translated from the German version, see Leiprecht 2004, p. 15.

<sup>33</sup> Tradotto dalla versione tedesca, Hinz-Rommel, p. 48.

Questo concetto di cultura considera l'essere umano come creazione e creatore culturale allo stesso tempo. In questo caso, la cultura viene descritta come un piano di orientamento e una mappa tramite la quale le persone possono orientarsi nel proprio ambiente. Questa mappa, tuttavia, non consiste solo dei significati che attribuiamo alle azioni e alle cose, ma anche delle idee di base del mondo e di come dovrebbe essere.

In seguito, vengono illustrati in modo più approfondito i concetti di formazione interculturale, al fine di dare delle raccomandazioni su come condurre la formazione interculturale.

### 3.4 La formazione interculturale nell'attuale dibattito

La crescente globalizzazione sta influenzando la gente e si riflette nella crescente complessità e varietà degli individui. I corsi di formazione interculturali tradizionali soddisfano i requisiti di questo cambiamento da molto tempo, poiché mirano a trasmettere un sentimento di sicurezza negli incontri interculturali. Le competenze interculturali<sup>34</sup> sono la "cura" che risolvono le situazioni di conflitto. Queste competenze includono la conoscenza teorica della cultura e l'insegnamento delle differenze culturali. Frequentemente, vengono usati qui i modelli<sup>35</sup> di Hall, Hofstede, Trompenaars<sup>36</sup> che sono tutti basati su tre supposizioni essenziali:<sup>37</sup>

- le culture sono chiaramente distinguibili l'una dall'altra;
- mostrano una struttura stratificata:
- risulta difficile modificarle al nucleo.

In questo caso, è chiaro che la base della teoria comune è un vecchio concetto di cultura che non prende in considerazione i cambiamenti nel mondo e l'impatto della società, come accennato all'inizio del capitolo. Leiprecht (2004) critica anche questi modelli, considerandoli una semplificazione e stereotipizzazione della questione complessa di cui stiamo trattando. Inoltre, egli considera l'idea di eliminare i pregiudizi nei confronti degli "altri" acquisendo conoscenza. In questo caso, non si tratta di percezioni personali o di strutture, ma piuttosto della "diversità" degli altri". Le forme culturali di comportamento devono sempre essere analizzate nel loro contesto sociale.<sup>38</sup> Dall'altra parte, concetti quali transculturalità o "ibridità" descrivono le culture come un processo che può emergere solo tramite incontri e contatti con l' "altro".<sup>39</sup> Questi concetti sono basati su una nozione costruttivista della cultura. In questo caso, ci sono vari riferimenti (es. nazione, regione, religione, lavoro, città, aree rurali, classe sociale, sottocultura, ecc.) che si riflettono nei concetti interculturali.<sup>40</sup>

<sup>34</sup> Le dimensioni di riferimento delle competenze interculturali sono di natura cognitiva, affettiva e comportamentale (Sarma 2012, p. 43).

<sup>35</sup> A causa della brevità di questo document, i singoli modelli non possono essere discussi.

<sup>36</sup> Sarma 2012, p. 43.

<sup>37</sup> Breidenbach/Nyiri 2008.

<sup>38</sup> Kalpaka/Räthzel 1990, p. 49f.

<sup>39</sup> Sarma 2012, p. 46.

<sup>40</sup> Motakef 2000.

Qui sorge la domanda su quanto sia possibile e sensato trasferire un'apparente sicurezza nelle situazioni multiculturali, supponendo che la cultura sia dinamica e modificabile. Ciò che è necessario è piuttosto la "competenza nel non avere competenze"<sup>41</sup>; o magari la mancanza di conoscenza può essere definita come momento costruttivo per intraprendere poi azioni di successo. Secondo Mecheril, non si possono evitare passi falsi o insicurezze nella formazione.<sup>42</sup> Friedmann e Berthoin Antal<sup>43</sup> fanno un passo avanti e vedono un enorme potenziale di apprendimento nei "momenti di imbarazzo". Secondo l'approccio della "negoziiazione della realtà", sono necessarie molteplici azioni e strategie per gestire appropriatamente le interazioni interculturali. Questo richiede un certo quadro di sensibilità e conoscenza delle caratteristiche culturali dell'altro, cosa che implica un'autoriflessione attiva e l'abilità di impegnarsi con gli altri. Inoltre, serve coraggio per esplorare nuovi percorsi e vedere le cose con occhi diversi e porsi costantemente domande sul proprio modo di vedere le cose.<sup>44</sup>

### 3.5 Raccomandazioni per la formazione interculturale

Come conclusione della precedente discussione teorica, quando progettiamo una formazione interculturale, è importante che la base sia un concetto di cultura aperto, dinamico e flessibile, che tenga in considerazione i crescenti processi di globalizzazione, la complessità degli individui e i loro molteplici orientamenti<sup>45</sup>. Pertanto, lo scopo generale della formazione interculturale non dovrebbe essere quello di trasferire sicurezza nell'interazione interculturale, ma piuttosto quello di acquisire tecniche (di osservazione) che permettano di comprendere ed interpretare le azioni culturali e accrescere la consapevolezza dei propri orientamenti culturali. Oltre a "valori" e "stereotipi", il soggetto di "potere delle asimmetrie" è un ulteriore modulo importante per i training interculturali. Ancora una volta, sono quelle persone provenienti da altre sfere culturali che vivono esperienze di discriminazione e razzismo dalla società contemporanea in Europa. In questo caso, bisognerebbe acquisire più consapevolezza delle diverse dimensioni del potere.

Tramite il *Modello di sviluppo della sensibilità interculturale*<sup>46</sup>, possono essere selezionati metodi adeguati a seconda del gruppo target specifico. La base della teoria di Bennett è l'esperienza soggettiva dell'individuo nel formare ed interpretare la sua realtà. Il modello è diviso in etnocentrismo ed etnorelativismo

---

<sup>41</sup> Mecheril 2010

<sup>42</sup> Sarma 2012, p. 57.

<sup>43</sup> Friedmann/Berthoin Antal 2005

<sup>44</sup> Ibid, p. 69 ff.

<sup>45</sup> Koch 2008.

<sup>46</sup> Bennett, Milton J. 1998, p. 26.

Le Fasi Etnocentriche		
1. Negazione	2. Difesa	3. Minimizzazione
Non c'è ragione di conoscere qualcosa circa le culture straniere	La mia cultura è superiore alle culture straniere in molti aspetti	Tutti i diritti umani sono simili nonostante alcune differenze superficiali
COGNITIVO		AFFETTIVO
Le Fasi Etnorelative		
4. Accettazione	5. Adattamento	6. Integrazione
Le differenze tra le persone non sono un problema, anzi per me sono interessanti	Uso differenti standard per la valutazione di situazioni in contesti culturali stranieri	Mi sento quasi a mio agio in un'altra cultura come nella mia
AFFETTIVO		COMPORIMENTALE

**Tabella 1: Modello di sviluppo della sensibilità interculturale di Milton J. Bennett**

La maggior parte delle persone si trova nelle prime tre fasi (etnocentrismo). L'apparente target di sviluppo nelle prime fasi è l'autoriflessione culturale che rende necessari esercizi nell'area "a basso rischio".<sup>47</sup> Questi includono riflettere sulla propria cultura e valori, ma anche trattare diversi concetti di cultura. Qui, non si tratta di specificare le differenze, ma piuttosto rendere le persone consapevoli delle possibili differenze e diverse percezioni della gente che influenzano le interazioni interculturali.

È raccomandabile pianificare almeno mezza giornata (meglio una giornata) di formazione per gli argomenti sulla cultura e su come questo concetto viene percepito. Generalmente, si dovrebbe supporre che il processo di apprendimento interculturale sia un processo permanente. Gli esercizi descritti possono essere un primo impulso per metodi di azione culturalmente sensibili.

Per una formazione avanzata, è raccomandabile trattare i concetti di stereotipo, potere e razzismo. Gli argomenti menzionati non possono essere trattati in questo pacchetto formativo, sebbene siamo consapevoli della loro importanza. Puoi trovare idee metodologiche nella sezione "Link Utili".

<sup>47</sup> Bennett, Janett 2009, p. 102.

### 3.7 Metodi per l'applicazione

Gli esercizi seguenti ti aiuteranno ad iniziare il processo di apprendimento interculturale con gli allievi che dovrebbero trovarsi nella fase dell'etnocentrismo.

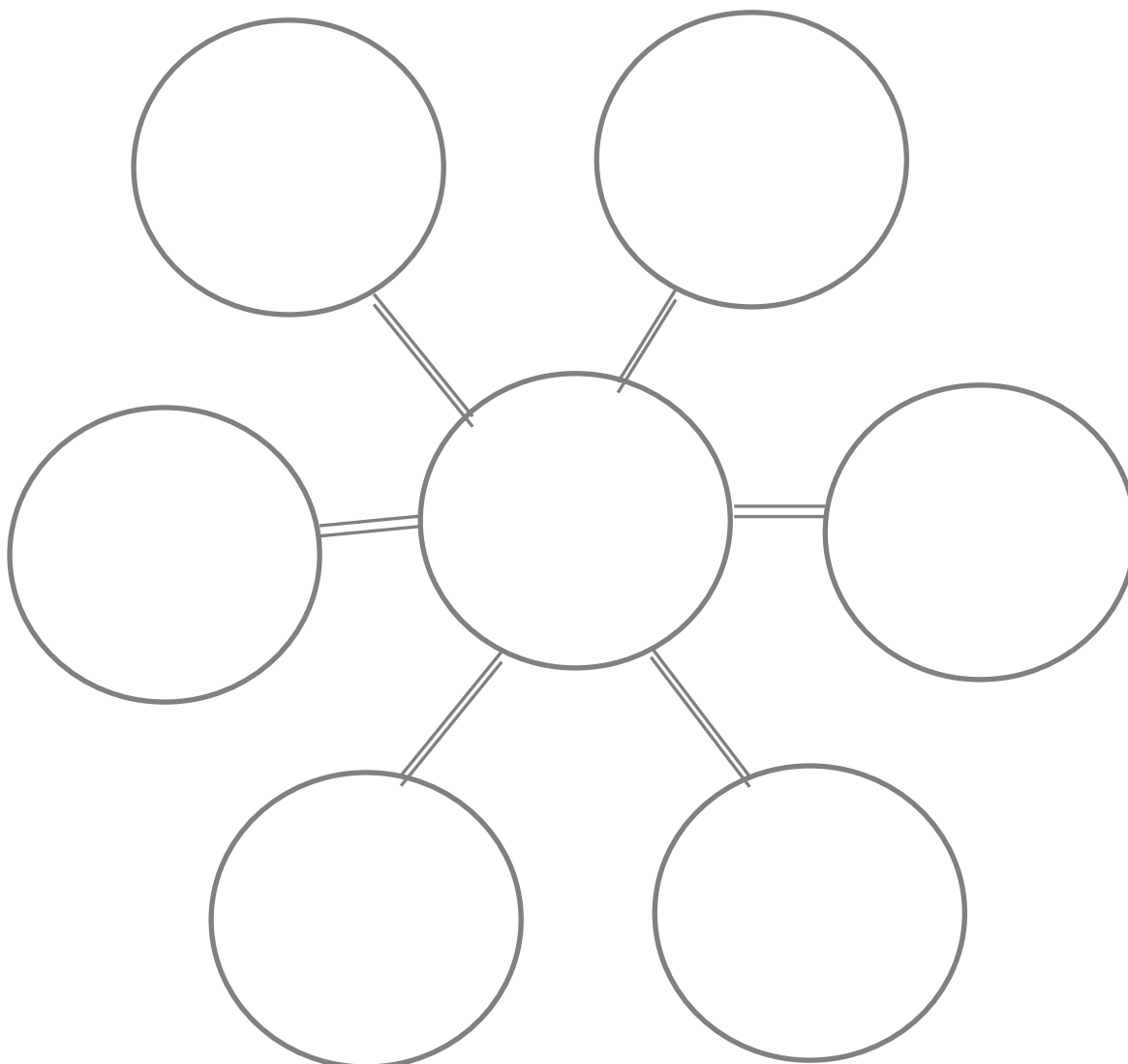
Riflettere sui tuoi legami culturali e capire che esistono diverse culture, così come rendersi conto di varie percezioni sono elementi importanti di ogni formazione interculturale.

Esercizio 1 – La mia cultura	
<b>Breve descrizione:</b>	Questo è un ottimo esercizio per affrontare l'argomento, poiché confrontarsi con la propria "cultura" comincia con prima la fase del training. I partecipanti dovranno portare al corso di formazione un oggetto o una foto che rappresenti la loro cultura (o parte della loro cultura).
<b>Target di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prepararsi per affrontare il tema della cultura</li> <li>▪ Riflettere le proprie opinioni riguardo i diversi aspetti della cultura</li> <li>▪ Apprendere le diverse opinion ed opzioni per le azioni future</li> </ul>
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Da 6 a 20 persone
<b>Arco di tempo</b>	Ca. 30 minuti, a seconda della dimensione del gruppo. Dai 5 ai 10 minuti a persona.
<b>Materiali</b>	Oggetti/fotografie che hanno portato i partecipanti
<b>Requisiti per l'aula</b>	Normale
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	Ognuno presenta e spiega il suo oggetto (o fotografia) all'intero gruppo. È possibile porre delle domande.
<b>Valutazione</b>	<p>È stato difficile/facile scegliere un oggetto/fotografia?</p> <p>Cosa ho trovato particolarmente interessante?</p> <p>Cosa ho trovato sorprendente?</p>

conto di varie percezioni sono elementi importanti di ogni formazione interculturale.

Esercizio 2 - La molecola della personalità	
<b>Breve descrizione:</b>	Questo è un ottimo esercizio per acquisire consapevolezza della propria diversità e identità culturale.
<b>Target di apprendimento</b>	<p><b>Partecipanti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Scendere a patti con la propria diversità culturale</li> <li>▪ Acquisire consapevolezza sulla diversità all'interno del gruppo e della società</li> </ul>
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Da 10 a 20 persone
<b>Arco di tempo</b>	50 minuti
<b>Materiali</b>	Foglio di lavoro "Modulo della personalità"
<b>Requisiti per l'aula</b>	Normale
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	<p>Viene consegnato il foglio di lavoro "Modulo della personalità".</p> <p><b>Fase 1: Lavoro individuale</b> I partecipanti scrivono i loro nomi nel cerchio centrale e inseriscono i nomi di altri cinque gruppi nei cerchi esterni.</p> <p><b>Fase 2: Per l'esercizio di gruppo</b> I partecipanti scelgono un gruppo e si scambiano delle idee con i compagni sui seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Parlare di un episodio in cui sei stato fiero di far parte di questo gruppo.</li> <li>▪ Parlare di un'esperienza dolorosa avvenuta mentre facevi parte di questo gruppo.</li> </ul>
<b>Valutazione</b>	<p>È stato difficile trovare a quali gruppi appartieni?</p> <p>Cosa hai trovato sorprendente?</p> <p>Cosa hai imparato di te stesso?</p>

**Foglio di lavoro “Modulo della personalità”<sup>48</sup>**



**Come procedere – suggerimenti:**

- Scrivi il tuo nome nel cerchio centrale.
- Scrivi il nome di sei gruppi nei cerchi esterni.

**Per l’esercizio di gruppo:**

Scegli un gruppo che per te rappresenta la fonte principale che ti permetta di identificarti e scambiare idee con i tuoi compagni di gruppo sui seguenti argomenti:

- Parla di un episodio in cui sei stato fiero di far parte di questo gruppo.
- Parla di un’esperienza dolorosa avvenuta mentre facevi parte di questo gruppo

---

<sup>48</sup> Fonte: "Eine Welt der Vielfalt" [Un mondo di diversità].

Esercizio 3 – Analisi degli eventi critici	
<b>Breve descrizione:</b>	Il metodo, <i>Descrizione- Interpretazione- Valutazione (D-I-V)</i> , è uno strumento utile per analizzare situazioni interculturali e comprendere meglio le altre culture. Generalmente, le persone tendono a considerare le situazioni o interpretarle dal proprio punto di vista culturale e spesso, dunque, non comprendono il comportamento delle altre persone o i loro valori e regole che motivano tali comportamenti.
<b>Target di apprendimento</b>	<p>Partecipanti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acquisire consapevolezza su quanto sia difficile non interpretare</li> <li>▪ Imparare che le azioni vengono sempre interpretate secondo il proprio background culturale, ma che esistono anche altre interpretazioni</li> <li>▪ Riflettere su quali aspetti influisce la propria percezione</li> <li>▪ Imparare ad analizzare gli incroci culturali</li> </ul>
<b>Dimensione dei gruppi</b>	Da 10 a 50 persone
<b>Arco di tempo</b>	50 minuti
<b>Materiali</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oggetti o fotografie della propria cultura o di un'altra che non sono chiaramente identificabili. Se vengono utilizzate fotografie, ogni partecipante dovrebbe sceglierne una.</li> <li>2. Descrizione della situazione (ciò è svolto meglio nella fase 2)</li> </ol>
<b>Requisiti per l'aula</b>	Nessuna richiesta particolare
<b>Svolgimento dell'esercizio</b>	<p><b>Fase 1</b> Al gruppo viene mostrata una fotografia o un oggetto che potrebbe avere diversi significati. In seguito viene passato/a a tutti i membri del gruppo in modo che tutti possano toccarla e percepirla. Adesso, è compito del gruppo descrivere l'oggetto. "Dimmi qualcosa di questo oggetto!" Questo non dovrebbe durare più di 2-3 minuti. Le risposte vengono scritte su una lavagna a fogli mobili. Dovrebbero essere raccolte secondo le categorie D-I-V, tuttavia, senza attribuire loro un titolo.</p> <p><b>Fase 2</b> Viene spiegato lo strumento per l'analisi D-I-V. I partecipanti adesso devono analizzare un nuovo oggetto/fotografia usando questo metodo. Possono descrivere l'oggetto, e correggersi se l'hanno già interpretato. Hanno a disposizione 5 minuti.</p> <p><b>A. Descrizione</b> Descrivere l'oggetto (o la situazione o la fotografia) in modo più preciso possibile. Cosa è accaduto nella situazione? Cosa si è detto e/o fatto?</p> <p><b>B. Interpretazione</b> Trovare possibili spiegazioni o interpretazioni (almeno 2) per ciò che si è visto o vissuto.</p>



	<p><b>C. Valutazione</b></p> <p>Valuta ciò che hai visto o vissuto. Quali sentimenti (positivi/negativi) rispetto all'oggetto o situazione?</p> <p><b>Fase 3</b></p> <p>In piccoli gruppi, la situazione che gli stessi partecipanti hanno vissuto (o la fotografia o l'oggetto) dovrebbe essere descritta usando il metodo D-I-V.</p>
<b>Valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa è stato difficile nell'utilizzo di questo metodo?</li> <li>- Cosa è stato utile?</li> <li>- Cosa ho imparato di me stesso?</li> <li>- Cosa ho imparato degli altri?</li> </ul>

Fonte: <http://www.intercultural.org/die.php> (ultimo accesso: 26.08.2013)

Esempio Metodo D-I-V – Descrizione, Interpretazione, Valutazione	
<b>ESEMPIO:</b>	
Descrizione:	
Interpretazione:	
Valutazione:	
<b>Interpretazione 1:</b>	<b><i>Sta ruttando e cerca di essere educate coprendosi la bocca</i></b>
Valutazione alternative 1:	Penso sia ottimo che cerchi di essere educata.
Valutazione alternative 2:	Penso che sia troppo timida, dovrebbe rilassarsi.
<b>Interpretazione 2:</b>	<b><i>Penso sia sorpresa</i></b>
Valutazione alternative 1:	È una reazione naturale ad uno shock
Valutazione alternative 2:	Penso sia una reazione esagerata, non è un granchè
<b>Interpretazione 3:</b>	<b><i>Penso stia sorridendo perchè è imbarazzata</i></b>
Valutazione alternative 1:	Non dovrebbe preoccuparsi, ridere è bello

Valutazione alternative 2:	Dovrebbe essere imbarazzata per mostrarsi così espansiva
----------------------------	--

**Foglio di lavoro – Metodo D-I-V**

- Descrizione**      **Ciò che vedo (solo i fatti osservati)**
- Interpretazione**    **Ciò che penso (di ciò che vedo)**
- Valutazione**        **Cosa sento (riguardo ciò che penso...positivo o negativo)**

Il tuo gruppo riceverà un oggetto di un'altra cultura. Dopo aver guardato l'oggetto, compila la tua breve descrizione.

Il compito del gruppo è concordare su un'unica descrizione:

1. Basandosi sulla descrizione, suggerire due interpretazioni
2. Per ogni interpretazione, suggerire sia una valutazione positiva che una negativa.

**DESCRIZIONE**

.....

.....

.....

**INTERPRETAZIONE 1**

VALUTAZIONE (POSITIVA) DELL' INTERPRETAZIONE 1

.....

VALUTAZIONE (NEGATIVA) DELL'INTERPRETAZIONE 1

.....

**INTERPRETAZIONE 2**

VALUTAZIONE (POSITIVA) DELL' INTERPRETAZIONE 2

.....

VALUTAZIONE (NEGATIVA) DELL'INTERPRETAZIONE 2

.....

## Link Utili

### Germania

- Rivista online per studi interculturali  
www. <http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/index>
- Lavoro internazionale con i giovani – facile con il toolbox “apprendimento interculturale”  
<https://www.dija.de/ikl/>
- Modulo per l’insegnamento non-razzista  
<http://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html>
- <http://www.paedagogische-methoden.de>  
Suggerimenti e metodi per esercizi metodologici
  
- Metodi per l’apprendimento/insegnamento interculturale  
[http://www.na-bibb.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/LDV/mob/goodp/ldv\\_mob\\_goodp\\_vorbereitung\\_literaturliste.pdf](http://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/LDV/mob/goodp/ldv_mob_goodp_vorbereitung_literaturliste.pdf)

### Irlanda

- Le sfide della comunicazione interculturale degli incontri Skype  
<http://sherwoodfleming.com/the-intercultural-communication-challenges-of-skype-meetings/>
- Preferenze sulla comunicazione culturale  
<http://www.online-leadership-tools.com/cultural-communication.html>
- Training online sulla consapevolezza interculturale  
<http://www.kwintessential.co.uk/online/cultural-awareness-training.html>

### Italia

- [www.interculturalita.it](http://www.interculturalita.it)
- [www.irre.toscana.it/obbligo\\_ formativo/lepri/articoli/metodi\\_ didattici\\_ per\\_ educazione\\_ intercul\\_ turale.pdf](http://www.irre.toscana.it/obbligo_ formativo/lepri/articoli/metodi_ didattici_ per_ educazione_ intercul_ turale.pdf)

### Turchia

- <http://www.avrupa.info.tr/>
- <http://www.mfa.gov.tr/>
- <http://www.abgs.gov.tr/>

### Resto del mondo

- <http://www.thiagi.com/games.html>

## Bibliografie

Beck, U. (1997): Was ist Globalisierung? Frankfurt am Main.

Bennett, M. J. (1998): Basic Concepts of Intercultural Communication. Selected Readings. Maine: Intercultural Press.

Bennett, Janet M. (2009): Transformative Training. Designing Programs for Culture Learning. In: Moodian, M.A. (Ed.): Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organisations. Los Angeles, CA: Sage. S. 95-106.

DWW (2001): Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. Diakonisches Werk Württemberg. Migration und Ökumene. Stuttgart.

Friedman, V. J., & Berthoin Antal, A. (2005): Negotiating Reality – A Theory of Action Approach to Intercultural Competence. In: Managing Learning. Vol. 36 (1): 69-86. London u.a. : Sage Publication.

Handschuck, S., & Klawe, W. (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim/München.

Hinz-Rommel, W. (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York. In: Diakonisches Werk Baden Württemberg (Hrsg): Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. 2001. Stuttgart. S. B-11.

Sarma, O. (2012): KulturKonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main/ Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.). Frankfurt a. Main.

Kalpaka, A., & Rätzzel, N. (1990): Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein. In (Hrsg): Trainings- und Methodenhandbuch. Interkulturelles Lernen. DWW. 2001. S. B-10.

Leiprecht, R. (2004): Kultur – Was ist das eigentlich? Arbeitspapiere IBKM No.7. Oldenburg.

Mecheril, P. u.a. (2010). Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Motakef, M. (2000): Kulturvermittlung? Interkulturelle Trainings aus kulturanthropologischer perspektive, Institut für Kulturanthropologie Frankfurt am Main (unveröffentlicht). In: Sarma, O. (2012): KulturKonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main/ Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.). Frankfurt am Main. S. 53.

Welsch, W. (1995): Transkulturalität. In: Institut für Auslandsbeziehungen (Hrsg.): Migration und Kultureller Wandel, Schwerpunktthema der Zeitschrift für Kulturaustausch, 45. Jg. 1995 / 1. Vj., Stuttgart 1995. URL: [http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx\\_textdb/28.pdf](http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx_textdb/28.pdf) (abgerufen am 07.08.2013).