



STRUTTURA DEL CORSO

Partners:



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Progetto No 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417
Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia solo quelle
dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione
Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA).
Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.



IntCultAE STRUTTURA DEL CORSO

Accordo № 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417

AUTORI

Magdalena Matusiak-Rojek, Università di Lodz, Polonia

Agnieszka Krawczyk, Università di Lodz, Polonia

con la cooperazione

Guilherme Bastos, AidLearn, Portogallo

Giovanna Imbesi, EURO-NET, Italia

Christina Tampouratzi, AXIA, Grecia

Waqas Ahmed, Erasmus ME, Germania

Design grafico

Carlota Flieg, AidLearn, Portogallo

Scarica gratuitamente il Framework IntCultAE!



Framework IntCultAE © 2025 del Partenariato del Progetto IntCultAE
è concesso in licenza sotto la Creative Commons Attribution 4.0
International. Per visualizzare una copia di questa licenza, visita:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Indice dei contenuti

Glossario	4
Introduzione	5
Quadro delle competenze IntCultAE	7
Varianti del corso	17
Metodi e tecniche di insegnamento-apprendimento	18
Moduli didattici IntCultAE	23
Modulo 1: La cultura e noi	23
Modulo 2: Migrazione	27
Modulo 3: Competenze interculturali nell'educazione	36
Bibliografia	41



Glossario

Enculturazione: è il processo di interiorizzazione culturale attraverso il quale un individuo diventa parte integrante e portatore della cultura in cui è cresciuto.

Acculturazione: è l'adattamento di un individuo a una cultura diversa da quella in cui è stato cresciuto, mediante l'acquisizione di nuovi modelli di comportamento e l'abbandono dei propri.

Enculturazione (in senso specifico): è il processo di integrazione di un elemento (es. la Chiesa) nella cultura di un determinato ambiente.



Introduzione

L'obiettivo principale di IntCultAE è quello di promuovere una maggiore comprensione e capacità di risposta alla diversità culturale, al dialogo interculturale e ai valori democratici. La nostra priorità più rilevante — migliorare la competenza degli educatori e di altri operatori dell'educazione degli adulti — guida i nostri sforzi per contribuire a questo obiettivo aumentando le competenze interculturali degli educatori degli adulti.

Questo obiettivo si compone di quattro finalità

- 1) coltivare con successo gli atteggiamenti degli educatori e dei discenti adulti di rispetto per le altre culture, apertura e tolleranza dell'ambiguità,
- 2) la promozione della consapevolezza e della sensibilità nei confronti dei propri e altrui presupposti culturali e di come questi influenzino i loro giudizi durante le relazioni interculturali,
- 3) Promuovere con successo le conoscenze culturali specifiche dei contenuti e dei processi,
- 4) Migliorare con successo le proprie capacità relazionali interculturali legate alla tolleranza dell'incertezza, all'adattabilità, all'empatia e all'acutezza percettiva.

Inoltre, la natura inclusiva di questi obiettivi e la loro attenzione a promuovere il rispetto per la diversità e una comunicazione interculturale efficace nei contesti di istruzione e formazione degli adulti sono in linea con la nostra prossima priorità — Inclusione e diversità in tutti i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport. Infine, la diversità culturale e la comprensione interculturale sono valori europei fondamentali direttamente collegati alla nostra ultima priorità — Valori comuni, impegno civico e partecipazione.

Si tratta di un insieme coerente di risultati di apprendimento basati sulle Competenze Globali relative a 1/conoscenza (definita come un “corpo di informazioni che un individuo possiede”), comprensione (“comprensione e apprezzamento del significato”) e 2/competenze (definite come la capacità di eseguire un modello



complesso e ben organizzato di pensiero (abilità cognitiva) o di comportamento (abilità comportamentale).

I risultati di apprendimento, i contenuti, i moduli e le risorse del corso sono mirati ad aumentare la competenza interculturale degli educatori per adulti.



Quadro delle competenze IntCultAE

Il Quadro delle Competenze InCult è associato ai **Quadri delle Qualifiche Europee e Nazionali** per identificare le opportunità di validazione e riconoscimento formale dei risultati dell'apprendimento, e sarà utilizzato come base per sviluppare e pilotare un corso di formazione per promuovere le competenze interculturali degli educatori per adulti.

Per educatori degli adulti si intende un concetto molto ampio. Il corso si rivolge sia alle persone coinvolte nell'educazione degli adulti in vari tipi di istituzioni e organizzazioni, come università, fondazioni o associazioni. Si rivolge anche a coloro che sono costretti a svolgere il ruolo di educatore per adulti in modo incidentale, per svolgere compiti specifici nell'ambito del loro lavoro, ad esempio i dipendenti dei dipartimenti delle risorse umane.

Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) è un quadro a 8 livelli, basato sui risultati dell'apprendimento per tutti i tipi di qualifiche, che serve come strumento di traduzione tra i diversi **quadri nazionali delle qualifiche**. L'EQF copre tutti i tipi e tutti i livelli di qualifiche e l'uso dei risultati dell'apprendimento rende chiaro ciò che una persona sa, comprende ed è in grado di fare. Si raccomanda che tutti i livelli si riferiscano a uno specifico campo di apprendimento o attività professionale.

Il progetto IntCultAE parte dal presupposto che

- le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti dei discenti adulti, a ciascuno dei livelli descritti, affrontano le questioni relative alle Competenze Interculturali basate su di esse (campo di apprendimento)
- i risultati dell'apprendimento sono legati a **tutti i ruoli sociali e professionali** (di natura universale — sociale, compresa l'attività professionale)
- i risultati dell'apprendimento sono descritti principalmente per l'uso dell'educazione non formale degli adulti, ma possono facilmente formare un profilo di qualifica professionale con il titolo esemplare di Educatore degli adulti in enculturazione/acculturazione. Pertanto, può diventare un modulo separato nella formazione formale degli educatori, così come dei manager responsabili della creazione di politiche antidiscriminatorie nelle aziende.



Tenendo conto dei diversi background e livelli di sviluppo dei discenti adulti, il **QUADRO DI COMPETENZE IntCultAE** contiene risultati di apprendimento riferiti ai livelli da quattro (i discenti sono presenti o hanno un'istruzione generale) a sette (i discenti stanno realizzando o hanno un'istruzione terziaria).

Il **QUADRO DELLE COMPETENZE IntCultAE** contiene **risultati generali di apprendimento** (GLO; identici agli obiettivi del corso) e **risultati operativi di apprendimento** (OLO) riferiti a specifici livelli EQF.

QUADRO 1. Risultati generali di apprendimento per il quadro di competenze IntCultAE

Codice GLO	CONOSCENZA (K): Apprendenti IntCultAE
K_01	Conosce e comprende il concetto di cultura, strategie di enculturazione/acculturazione e adattamento
K_02	Conosce gli spazi di integrazione
K_03	Conoscere e comprendere i fattori che influenzano il processo di enculturazione/aculturazione
Codice GLO	COMPETENZE (S): Apprendenti IntCultAE
S_01	Identifica gli elementi che compongono il concetto di cultura e può identificare le differenze nelle strategie di adattamento
S_02	Può identificare strategie per l'accoglienza dei migranti
S_03	È in grado di identificare i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione
Codice GLO	AUTONOMIA/ATTITUDINI (A): Gli studenti IntCultAE sono in grado di
A_01	Identifica gli elementi del contesto sociale che incidono sulla processo di enculturazione
A_02	Identifica i singoli fattori che influenzano il processo di migrazione



TABELLA 2.I risultati di apprendimento operativi per il quadro di competenze
IntCultAE_Conoscenza

Livello	4	5	6	7
EQF	Conoscenze fattuali e teoriche in contesti ampi all'interno di un campo di lavoro o di studio.	Conoscenza completa, specializzata, fattuale e teorica in un campo di lavoro o di studio e consapevolezza dei limiti di tale conoscenza.	Conoscenza avanzata di un settore di lavoro o di studio, che implica una comprensione critica di teorie e principi.	Conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un campo di lavoro o di studio, come base per un pensiero e/o una ricerca originali Consapevolezza critica dei problemi di conoscenza in un campo e all'interfaccia tra campi diversi.
GLO n°	CONOSCENZA: Apprendente			
K_01	K_01.1.4: definisce il termine "cultura".	K_01.1.5: distinguere gli aspetti della cultura (spirituale, materiale, intellettuale, emozionale).	K_01.1.6: distingue i modi di rivelare particolari aspetti della cultura nel discorso, nell'azione e nella percezione di sé.	K_01.1.7: distinguere i modi di rivelare particolari aspetti della cultura nei discorsi, nelle azioni e nei sentimenti degli altri.
	K_01.2.4: sapere che la cultura è un concetto multistrato.	K_01.2.5: comprendere come si manifesta la cultura e che essa non è omogenea.	K_01.2.6: distingue le diverse dimensioni della cultura nelle proprie esperienze.	K_01.2.7: distingue le diverse dimensioni della cultura nelle esperienze degli altri.
	K_01.3.4: sa che esiste un fenomeno inter/multiculturale.	K_01.3.5: distinguere i fattori che contraddistinguono le altre culture.	K_01.3.6: caratterizza la propria cultura.	K_01.3.7: caratterizza le altre culture.
	K_01.4.4: definisce il termine "enculturazione/acculturazione".	K_01.4.5: distingue tra due aspetti di "enculturazione/acculturazione" (culturale e religiosa).	K_01.4.6: conosce e comprende il concetto di "enculturazione/acculturazione".	



K_01	K_01.5.4: conoscere e comprendere le strategie di adattamento e integrazione (Assimilazione, Separazione, Integrazione, Emarginazione).	K_01.5.5: distinguere tra le diverse strategie di adattamento e integrazione.	K_01.5.6: identifica l'esistenza di strategie di adattamento e integrazione nei propri contatti sociali.	
	K_01.6.4: sa che le strategie di adattamento e integrazione possono essere passive e attive.	K_01.6.5: distinguere tra strategie passive e attive di adattamento e integrazione.	K_01.6.6: indica, nella sua esperienza, le strategie adottate per l'adattamento e l'integrazione.	K_01.6.7: identificare le strategie di adattamento e integrazione adottate da altri.
K_02	K_02.1.4: sa che esistono diverse strategie di accoglienza dei migranti.	K_02.1.5: distingue tra strategie di accoglienza.	K_02.1.6: conosce la strategia di accoglienza prevalente nel proprio paese.	
	K_02.2.4: sa che questi banchi di ricevimento possono avere una funzione dichiarativa e un reale livello di.	K_02.2.5: distingue tra strategie di ricezione a livello dichiarativo e concreto.	K_02.2.6: conosce il modo in cui si rivela la strategia dominante nel proprio paese.	
	K_02.3.4: sa che esistono spazi diversi per l'integrazione (socio-economico, culturale, legale).	K_02.3.5: distinguere gli spazi per l'integrazione (socio-economico, culturale, legale).	K_02.3.6: conosce l'estensione dell'integrazione dello spazio.	
	K_02.4.4: definisce la area socio-economica.	K_02.4.5: distinguere tra aspetti di area socio-economica.	K_02.4.6: conosce le opportunità socio-economiche generali del proprio paese.	K_02.4.7: conosce la gamma di benefici socio-economici a cui i migranti hanno diritto.
	K_02.5.4: definisce l'area culturale.	K_02.5.5: distinguere gli aspetti dell'area culturale.	K_02.5.6: identifica gli elementi dell'area culturale nell'ambiente circostante.	K_02.5.7: identifica gli elementi dell'area culturale che possono servire ai migranti.
	K_02.6.4: definisce l'area legale.	K_02.6.5: distinguere gli aspetti dell'ambito giuridico.	K_02.6.6: conosce le differenze legali tra cittadini e migranti.	K_02.6.7: conosce le norme giuridiche a cui hanno diritto i migranti (in particolare per quanto riguarda l'istruzione).



K_03	K_03.1.4: nomina i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione.	K_03.1.5: spiega i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione.	K_03.1.6: identifica i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione nel proprio ambiente.	
	K_03.2.4: comprende il ruolo della somiglianza tra due culture (paese ospitante e paese migrante).	K_03.2.5: identifica gli spazi per le somiglianze e le differenze tra il paese ospitante e quello migrante (religiose, economiche, aspetto dei cittadini, stereotipi, ruolo delle donne).		
	K_03.3.4: conosce il ruolo dell'influenza dell'educazione individuale sul processo di enculturazione.	K_03.3.5: distinguere tra le aree dell'educazione individuale (valori, atteggiamenti, abilità).	K_03.3.6: identifica i propri ambiti di educazione.	K_03.3.7: identifica le aree di educazione negli altri.
	K_03.4.4: comprende l'importanza di conoscere la lingua del paese ospitante per il processo di enculturazione/acculturazione.	K_03.4.5: indica luoghi e situazioni in cui la conoscenza della lingua del paese ospitante è importante.	K_03.4.6: conosce l'atteggiamento dei cittadini del proprio paese nei confronti della propria lingua.	K_03.4.7: identifica i problemi che la mancanza di conoscenza della lingua del paese ospitante può causare.
	K_03.5.4: elenca le caratteristiche personali di un migrante.	K_03.5.5: conosce il ruolo delle caratteristiche personali del migrante nel processo di enculturazione.	K_03.5.6: distingue tra le qualità personali del migrante che sono favorevoli e sfavorevoli all'enculturazione.	K_03.5.7: discerne le qualità personali che sono e non sono favorevoli all'enculturazione in se stessi e negli altri.



TABELLA 3. Risultati di apprendimento operativi per il quadro di competenze IntCultAE_Competenze

Livello	4	5	6	7
EQF	Una serie di abilità cognitive e pratiche necessarie per generare soluzioni a problemi specifici in un campo di lavoro o di studio.	Una gamma completa di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare soluzioni creative a problemi astratti.	Competenze avanzate, che dimostrano padronanza e innovazione, necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un settore di lavoro o di studio specializzato.	Capacità specialistiche di risoluzione dei problemi richieste nella ricerca e/o nell'innovazione al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e di integrare le conoscenze provenienti da diversi settori.
GLO n°	COMPETENZE: Apprendista			
S_01	S_01.1.4: è in grado di identificare i diversi elementi che compongono il termine "cultura".	S_01.1.5: sa distinguere i diversi aspetti della cultura nel mondo che lo circonda.	S_01.1.6: è in grado di individuare modi per rivelare particolari aspetti della cultura nei propri discorsi, azioni e sentimenti (privati e professionali).	S_01.1.7: sa identificare i modi in cui i diversi aspetti della cultura si rivelano nei discorsi, nelle azioni e nei sentimenti degli altri.
	S_01.2.4: è in grado di identificare le dimensioni della cultura (emotiva, intellettuale, ecc.) nella propria percezione del mondo.	S_01.2.5: sa come orientarsi tra le diverse dimensioni della cultura.	S_01.2.6: è in grado di identificare le diverse dimensioni della cultura nella propria esperienza professionale.	S_01.2.7: è in grado di organizzare il lavoro del gruppo, tenendo conto delle diverse dimensioni della cultura.
	S_01.3.4: differenzia la propria cultura da quella degli altri.	S_01.3.5: spiega come la propria cultura abbia influenzato il processo di socializzazione.	S_01.3.6: è in grado di evidenziare somiglianze e differenze tra le culture.	S_01.3.7: organizza il lavoro del gruppo, tenendo conto delle somiglianze e delle differenze culturali.
	S_01.4.4: sa distinguere tra strategie di integrazione e adattamento (enculturazione/acculturazione, assimilazione, integrazione, separazione/emarginazione).	S_01.4.5: è in grado di distinguere il tipo di persone che incontra nella sua vita personale e professionale.	S_01.4.6: è in grado di utilizzare la conoscenza delle strategie di adattamento e integrazione per costruire relazioni interpersonali a livello personale e professionale.	S_01.4.7: è in grado di creare strutture per favorire i processi di assimilazione.



S_02	S_02.1.4: sa distinguere tra le strategie di accoglienza dei migranti.	S_02.1.5: identifica la strategia di accoglienza prevalente nel proprio Paese a livello dichiarativo.	S_02.1.6: individua i modi in cui la strategia fattuale può essere rivelata.	S_02.1.7: organizza le proprie attività nell'ambiente di lavoro tenendo conto della strategia concreta.
	S_02.2.4: identifica un quadro di funzionamento socio-economico per gli "stranieri culturali".	S_02.2.5: è in grado di preparare i documenti di richiesta di sostegno socio-economico per i migranti.	S_02.2.6: è in grado di utilizzare le risorse socio-economiche disponibili nelle sue attività professionali correnti.	S_02.2.7: prende in considerazione la disponibilità di risorse socio-economiche per pianificare a lungo termine strategie
	S_02.3.4: identifica le aree culturali che sono alla base del processo di adattamento e integrazione.	S_02.3.5: identifica le aree culturali disponibili nelle risorse dell'ambiente circostante che possono favorire il processo di acculturazione e assimilazione.	S_02.3.6: utilizza le risorse culturali disponibili nel proprio ambiente nel lavoro con i migranti.	S_02.3.7: crea ulteriori aree culturali per l'assimilazione e l'acculturazione di migranti.
	S_02.4.4: ha la capacità di orientarsi tra gli "estranei culturali" legislazione.	S_02.4.5: è in grado di preparare vari tipi di documenti legali riguardanti i migranti.	S_02.4.6: è in grado di applicare le regole del diritto vigente nel proprio lavoro.	S_02.4.7: utilizza il proprio conoscenza della legislazione per pianificare strategie a lungo termine.



S_03	S_03.1.4: individua i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione.	S_03.1.5: identifica i fattori dominanti che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione nel proprio ambiente.	S_03.1.6: utilizza i fattori che influenzano il processo di enculturazione/acculturazione nel proprio paese e lavoro proprio.	S_03.1.7: è in grado di organizzare attività che favoriscano lo sviluppo dei migranti in relazione al processo di enculturazione/acculturazione.
	S_03.2.4: identifica somiglianze e differenze tra i due paesi (ospitante e migrante).	S_03.2.5: caratterizza le somiglianze e le differenze tra i due paesi (ospitante e migrante)	S_03.2.6: tiene conto delle somiglianze e delle differenze tra i due paesi (ospite e migrante) nel loro lavoro.	S_03.2.7: tiene conto delle somiglianze e delle differenze tra i due paesi (ospite e migrante) nel fare progetti per il futuro.
	S_03.3.4: identifica i fattori che determinano gli atteggiamenti verso le culture straniere nella loro educazione.	S_03.3.5: sa individuare nel comportamento degli altri i fattori che determinano l'atteggiamento verso le culture straniere.	S_03.3.6: utilizza le proprie conoscenze e capacità di identificazione nel lavoro corrente.	S_03.3.7: tiene conto dei fattori che determinano l'atteggiamento verso le culture straniere nella pianificazione delle attività future.
	S_03.4.4: individua le situazioni in cui la conoscenza della propria lingua nazionale è essenziale.	S_03.4.5: identifica i problemi che la mancanza di competenze linguistiche nel proprio paese può causare.	S_03.4.6: costruisce il proprio ambiente di lavoro in modo tale che la mancanza di conoscenza della lingua del proprio paese non sia un fattore di esclusione.	S_03.4.7: sviluppa attività creative per supportare l'apprendimento della lingua.
	S_03.5.4: sa elencare le caratteristiche personali di un migrante.	S_03.5.5: identifica le caratteristiche personali dei migranti con cui lavora.	S_03.5.6: costruisce il proprio ambiente di lavoro in modo da tenere conto delle caratteristiche personali dei migranti.	S_03.5.7: crea procedure per eliminare le barriere che possono derivare da caratteristiche personali.



TABELLA 4. Risultati di apprendimento operativi per il quadro di competenze IntCultAE_ATTITUDINI

Livello	4	5	6	7
EQF	Esercitare l'autogestione all'interno di contesti di lavoro o di studio solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti; supervisionare il lavoro di routine di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività di lavoro o di studio.	Esercitare la gestione e la supervisione in contesti di lavoro o di studio caratterizzati da cambiamenti imprevedibili; rivedere e sviluppare le prestazioni proprie e altrui.	Gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendo la responsabilità di prendere decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di individui e gruppi.	Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici; assumersi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di esaminare le prestazioni strategiche dei team.
GLO n°	ATTITUDINI: Apprendista			
A_01	A_01.1.4: identifica gli elementi culturali che sono rilevanti per lui/lei.	_01.1.5: identifica gli elementi culturali che sono rilevanti per la società in cui si opera.	A_01.1.6: identifica come i propri atteggiamenti nei confronti della cultura influenzano il proprio lavoro professionale.	A_01.1.7: identifica la misura in cui i propri atteggiamenti verso la cultura servono a inquadrare la propria azione professionale.
	A_01.2.4: identifica il proprio atteggiamento nei confronti delle diverse culture.	A_01.2.5: individua atteggiamenti dichiarativi e fattuali nei confronti delle culture straniere nella società circostante.	A_01.2.6: riconosce gli atteggiamenti negativi sul posto di lavoro nei confronti delle culture straniere.	A_01.2.7: agisce per cambiare gli atteggiamenti negativi nei confronti delle diverse culture sul posto di lavoro.
	A_01.3.4: identifica il proprio atteggiamento nei confronti dell'enculturazione.	A_01.3.5: riconosce i diversi atteggiamenti verso l'enculturazione tra i migranti.	A_01.3.6: identifica le fonti degli atteggiamenti dei migranti verso l'enculturazione.	A_01.3.7: riconosce come l'atteggiamento dei migranti nei confronti dell'enculturazione influisca sul futuro funzionamento della società.



A_01	A_01.4.4: riconosce il proprio atteggiamento nei confronti dell'accoglienza dei migranti.	A_01.4.5: individua le ragioni del proprio atteggiamento nei confronti dell'accoglienza dei migranti.	A_01.4.6: riconosce l'impatto dei propri atteggiamenti nei confronti dell'accoglienza dei migranti nel proprio lavoro professionale.	
	A_01.5.4: identifica gli atteggiamenti della propria società nei confronti dell'accoglienza dei migranti.	A_01.5.5: identifica le fonti di credenze sull'accoglienza dei migranti (ad esempio stereotipi, esperienze storiche) nella propria società.	A_01.5.6: individua il riflesso degli atteggiamenti della società nei confronti di l'accoglienza dei migranti nella legislazione, la creazione di le condizioni socio-economiche e l'area culturale.	A_01.5.7: riconosce la possibilità di modificare il sistema di ammissione dei migranti.
A_02	A_02.1.4: riconosce il suo limite di apertura, tolleranza.	A_02.1.5: caratterizza le fonti dei confini personali di apertura e tolleranza.	A_02.1.6: riconosce come i propri atteggiamenti verso i migranti si riflettano nel proprio lavoro professionale.	A_02.1.7: determina la misura in cui le convinzioni individuali si riflettono nell'impegno verso i gruppi di migranti.
	A_02.2.4: riflette sullo sviluppo dei propri atteggiamenti nei confronti dei migranti.	A_02.2.5: valuta in che misura gli atteggiamenti acquisiti con l'educazione sono un'esperienza individuale e in che misura sono un'esperienza di gruppo.	A_02.2.6: determina il livello di adattamento all'atteggiamento formatosi durante il processo di educazione.	
	A_02.3.4: identifica il loro atteggiamento nei confronti della lingua del loro paese (ad es. disponibilità ad usare l'inglese per comunicare con gli immigrati).	A_02.3.5: riconosce l'impatto delle pressioni sociali sul proprio atteggiamento nei confronti della lingua nazionale.	A_02.3.6: identifica il livello di disponibilità ad utilizzare una lingua diversa dalla propria lingua nazionale nelle relazioni professionali.	A_02.3.7: identifica la disponibilità ad apportare cambiamenti istituzionali nell'uso di diverse lingue.
	A_02.4.4: determinare il proprio livello di apertura verso le differenze di personalità.	A_02.4.5: identifica l'atteggiamento della società nei confronti delle differenze di personalità.	A_02.4.6: identifica l'impatto delle caratteristiche personali nelle interazioni interpersonali in ambito professionale.	A_02.4.7: dimostra la volontà di promuovere atteggiamenti che favoriscano la diversità personale.



Varianti del corso

Intercultural Competencies Online Course- costituisce un MOOC progettato intorno ai quattro obiettivi principali del progetto. Il corso applicherà il quadro di riferimento e integrerà CATALOGO FILM E SCENE e STORIE DI VITA REALE nei suoi moduli e mira a migliorare efficacemente le competenze interculturali degli educatori adulti. Conterrà 3 moduli della durata media di 10 ore.

Guida ai laboratori sulle competenze interculturali — Si rivolge alle organizzazioni e agli istituti di formazione interessati a sviluppare i loro laboratori sulle competenze interculturali per gli educatori degli adulti. Mira a sfruttare il potenziale delle attività di gruppo faccia a faccia. Include indicazioni sull'implementazione tecnica e valorizza l'opportunità di mettere in pratica le competenze in scenari di vita reale e di discutere le esperienze in focus group. Ogni modulo del corso online sarà trasposto in un laboratorio individuale faccia a faccia, presentato nella guida.

Il ruolo dell'educatore per adulti non si limita al ruolo tradizionale di insegnante come fornitore di conoscenze e controllore del grado di apprendimento. L'educatore per adulti ricopre molti ruoli diversi: mentore, coach, consulente, consigliere, facilitatore, terapeuta o tutore. Lo studente diventa un adulto che spesso ha un ricco bagaglio di esperienze educative e di vita, e talvolta anche preoccupazioni riguardo all'ingresso nell'istruzione. La situazione diventa ancora più complicata quando l'esperienza della migrazione è alla base dell'ingresso nell'istruzione. Le considerazioni su come guidare adeguatamente l'altra persona attraverso il processo di integrazione culturale appaiono marginalmente o per nulla nella preparazione al ruolo di educatore per adulti.

Sebbene l'adozione del livello 5 sia spesso sostenuta per la convalida delle qualifiche degli educatori per adulti, nel progetto IntCultAE riteniamo che il livello target delle competenze degli educatori in termini di conoscenze, abilità e autonomia relative a stereotipi e discriminazione sia il livello 6 e 7 del QUADRO DELLE COMPETENZE IntCultAE.

Inoltre, ipotizziamo che la continua espansione del fenomeno migratorio e la presenza di nuovi gruppi e culture migranti possano generare la necessità per gli educatori di raggiungere risultati dai livelli inferiori del COMPETENCY FRAMEWORK IntCultAE.

In altre prodotti del progetto IntCultAE (Guida al workshop IntCultAE), questa ipotesi sarà presa in considerazione.



Metodi e tecniche di insegnamento-apprendimento

Il processo di apprendimento degli adulti è diventato oggetto di ricerca per molti ricercatori che rappresentano diversi campi scientifici: psicologia, pedagogia, andragogia o medicina. Nel corso degli anni sono state sviluppate molte teorie per spiegare come gli adulti apprendono. Tre di queste saranno il punto di riferimento del corso: l'andragogia come teoria dell'apprendimento di Malcolm Knowles, la teoria dell'apprendimento sociale di Alber Bandura e la teoria dell'apprendimento di Knud Illeris.

L'andragogia come teoria dell'apprendimento, sviluppata nel 1968 da Malcolm Knowles (Knowles et al., 2012), si basa su cinque assunti chiave. In primo luogo, per intraprendere un percorso formativo gli adulti devono sentire il bisogno di conoscenza. Devono sapere perché hanno bisogno di imparare prima ancora di iniziare il processo, considerando consapevolmente sia le sue conseguenze positive che quelle possibili. Nel caso del processo di acculturazione, le considerazioni pratiche, la prospettiva di poter funzionare meglio in un ambiente culturalmente nuovo, possono essere fattori a favore dell'apprendimento. D'altra parte, il polo opposto può essere la paura di perdere la propria identità culturale, la necessità di rinunciare agli atteggiamenti e ai valori dell'ambiente in cui la persona è cresciuta. Il secondo presupposto della teoria di Knowles riguarda l'immagine di sé come discente. Le persone adulte si percepiscono come individui indipendenti e autodiretti che sono riluttanti a entrare in interazioni che presuppongono un certo grado di coercizione. Per questo motivo, l'educazione degli adulti dovrebbe enfatizzare il più possibile la loro indipendenza e autodeterminazione. Un altro elemento da tenere in considerazione è che gli adulti entrano nel processo educativo con un bagaglio di esperienze numerose e varie. Nel contesto del processo di acculturazione, tenere conto delle esperienze dell'altro è un elemento essenziale, che costituisce un punto di riferimento fondamentale per il successo dell'intero ingresso nella nuova realtà culturale. Il quarto assunto è formulato da M. Knowles con le seguenti parole: "Gli adulti diventano pronti ad apprendere le cose che devono sapere e fare per affrontare efficacemente le situazioni della vita. Una fonte eccezionalmente ricca di prontezza ad apprendere è costituita dai compiti di sviluppo coinvolti nella



transizione da uno stadio di sviluppo all'altro". Allo stesso modo, un potenziale di sviluppo simile può essere visto nella situazione di sperimentare un'altra cultura. L'apprendimento degli adulti, al di là di questo, è caratterizzato da un orientamento peculiare, incentrato non sul mero oggetto dell'acquisizione di conoscenze e competenze, ma sulla possibilità di tradurle nella pratica della vita. Knowles sostiene che gli adulti "sono motivati ad apprendere perché credono che li aiuterà a svolgere compiti o ad affrontare problemi che si trovano ad affrontare nelle situazioni di vita. Inoltre, assimilano le nuove conoscenze, le comprensioni di apprendimento, le abilità, i valori e gli atteggiamenti in modo più efficace quando gli viene presentato il contesto di applicazione delle nuove conoscenze acquisite a situazioni di vita reale". Concludendo la sua analisi, Knowles osserva anche che, sebbene siano suscettibili di fattori esterni che li spingono a intraprendere l'istruzione, la motivazione intrinseca gioca un ruolo maggiore nel loro processo di apprendimento. Questo fattore sembra essere estremamente importante nel processo di acculturazione, tanto che non è solo un mezzo per ottenere benefici tangibili come l'ottenimento della residenza o della cittadinanza, ma una fonte di vera gioia e un'espressione di crescita personale.

Nell'ambito della motivazione si fa riferimento anche alla teoria dell'apprendimento sociale di Albert Bandura. Egli ritiene che il modo più elementare di apprendimento sia l'esperienza diretta come risultato del comportamento di un individuo, che può avere dimensioni sia positive che negative. I comportamenti che un individuo sperimenta come positivi vengono perpetuati, mentre quelli negativi vengono gradualmente indeboliti. Le esperienze, intese come conseguenze delle proprie reazioni, hanno tre funzioni: trasmettono informazioni, motivano e hanno la capacità di rafforzare automaticamente le reazioni. Tuttavia, questo non è l'unico modo in cui gli esseri umani imparano. La seconda fonte è, secondo Bandura, l'apprendimento per modellizzazione (osservazione). Si verifica attraverso quattro tipi di processi: l'attenzione al comportamento di qualcuno, la memorizzazione che consente di immagazzinare nella memoria il comportamento del modello, il recupero motorio, cioè la trasformazione delle rappresentazioni simboliche dalla memoria a lungo termine in azioni appropriate, e i processi motivazionali esemplificati nelle opportunità di dimostrare il comportamento appreso. La teoria del modellamento sociale dell'apprendimento di A. Bandura dimostra il legame multiforme e dinamico tra fattori individuali e stimoli ambientali (sociali) che ispirano il cambiamento. Essa giustifica l'uso di filmati nel corso (sia generati dalla ricerca svolta nell'ambito del



progetto sia già disponibili sotto forma di prodotti culturali), che possono fornire ispirazione, un punto di riferimento per trovarsi in una nuova situazione culturale.

Anche la teoria dell'apprendimento di Knud Illeris, che coinvolge tre diverse dimensioni (cognitiva, emotiva e sociale), può essere analizzata da tre diverse prospettive.

Nella prima dimensione — quella cognitiva — l'apprendimento è un processo controllato dal sistema nervoso centrale e consiste nell'acquisizione di conoscenze e nello sviluppo di nuove abilità.

Illeris distingue inoltre l'apprendimento cumulativo, l'assimilazione e l'accomodamento nella dimensione cognitiva dell'apprendimento. In dettaglio, questi aspetti sono descritti come segue:

- L'apprendimento cumulativo si verifica di solito nei primi anni di vita, quando una persona deve imparare qualcosa “dall'inizio”, che non è collegato alle sue conoscenze precedenti. Si tratta di un apprendimento routinario, noto anche come apprendimento meccanico. Si svolge in condizioni rigorosamente prestabilite e i suoi effetti sono instabili e possono essere considerati “innaturali”. Esempi specifici di apprendimento cumulativo sono la memorizzazione di poesie e formule e l'apprendimento di nuove abilità (ciclismo, pattinaggio, ecc.).
- Nell'assimilazione, la mente assorbe impressioni dall'esterno, che ampliano la sua biblioteca di esperienze esistenti e le differenziano. I risultati di questo tipo di apprendimento sono conoscenze e abilità che possono essere utilizzate in varie condizioni naturali, non solo in classe o in altre circostanze specifiche, come nel caso dell'apprendimento cumulativo. L'assimilazione si basa molto meno sulle strutture cognitive esistenti e sulla creazione di nuove strutture. Il suo effetto principale è la crescita della coscienza. L'apprendimento dall'esperienza si trasforma in conoscenza, che Illeris accetta allo stesso modo di David Kolb. Pertanto, qualsiasi apprendimento è un apprendimento dall'esperienza e prevede quattro fasi: esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione astratta e sperimentazione attiva.
- L'accomodamento è la ricostruzione di strutture cognitive precostituite attraverso la loro dissociazione e riorganizzazione. Per accomodamento si intende che il mondo interno di una persona deve adattarsi alle nuove evidenze



con cui si confronta, e adattarsi ad esse. Questo può essere un processo difficile e talvolta doloroso, poiché significa apprendere informazioni che non si adattano ai campi e alle categorie preesistenti. Diventa quindi necessario sviluppare nuovi campi e categorie per accogliere le nuove informazioni.

Un'altra delle dimensioni dell'apprendimento evidenziate dal Prof. Illeris è la dimensione emotiva. Nella dimensione cognitiva dell'apprendimento, la questione chiave è il corso dell'apprendimento, mentre nella dimensione emotiva è l'impatto dell'apprendimento sulla persona. L'apprendimento consiste nel modellare le strutture mentali, in modo che queste siano "segnate" emotivamente. Le emozioni che si formano durante l'apprendimento determinano l'efficacia e la durata della conoscenza. Basandosi sull'eredità scientifica dello psicologo americano Hans Furth, la cui proposta di comprensione dell'apprendimento è un tentativo di combinare le teorie di Sigmund Freud e Jean Piaget, e sulle opinioni della psicologa tedesca Ute Holzkamp-Osterkamp, il Prof. Illeris giunge alle seguenti conclusioni:

- Le persone hanno una naturale capacità di apprendere, che è una fonte di energia.
- Nell'infanzia e nella giovinezza, l'apprendimento cognitivo e quello emotivo sono integrati, ma a scuola sono solitamente separati.
- L'apprendimento cognitivo e quello emotivo devono essere trattati come due aspetti dello stesso fenomeno.
- Tutte le strutture mentali di una persona sono segnate emotivamente e le emozioni influenzano ciò che le persone vogliono apprendere, ciò che effettivamente apprendono, l'efficacia e il tempo di permanenza nella memoria.
- La dimensione emotiva si crea e si sviluppa attraverso modelli relativamente stabili di comportamento emotivo.
- L'apprendimento cognitivo è un elemento dello sviluppo emotivo e avviene attraverso l'assimilazione e l'accomodamento.

La terza dimensione dell'apprendimento discussa da K. Illeris è quella sociale, in cui l'apprendimento nella dimensione cognitiva ed emotiva è il punto di



riferimento. L'apprendimento cognitivo ed emotivo è radicato principalmente nelle capacità biologiche e genetiche dell'individuo, mentre l'apprendimento sociale è radicato nel contesto sociale e nella società. L'apprendimento nella dimensione sociale non è condizionato biologicamente, ma storicamente e sociologicamente. L'apprendimento nella dimensione sociale è associato all'interazione sociale, all'impatto della socializzazione e all'interazione attraverso i media, in particolare i nuovi media e le TIC. È associato a percezione, trasmissione, esperienze, imitazione, partecipazione attiva, indipendenza, responsabilità e riflessività. Oggi, nelle società postmoderne, questi processi e competenze sono importanti quanto la lettura e la scrittura, se non di più. L'apprendimento nella dimensione sociale è legato principalmente alla partecipazione alla pratica sociale, all'azione nelle comunità di pratica e allo sviluppo del significato e del sentimento di identità sociale. Per quanto riguarda la dimensione sociale dell'apprendimento, K. Illeris è giunto alla conclusione che, in generale, la società contemporanea e postmoderna sarà caratterizzata "dall'apertura all'interazione sociale".

A sua volta, la coerenza che si verifica all'interno delle tre dimensioni sopra menzionate è un elemento essenziale per il corretto svolgimento del processo di acculturazione e può servire come punto di riferimento metodico per le attività intraprese durante il corso.

Naturalmente, esistono ancora molte teorie che spiegano il processo di apprendimento degli adulti. Il riferimento alle teorie sopra descritte è dettato dall'utilità dello sfondo teorico per la pratica, nell'area della pianificazione dei contenuti dei corsi e dei metodi di erogazione.



Moduli didattici IntCultAE

Nella prima fase del progetto IntCultAE è stata condotta una ricerca bibliografica internazionale, i cui risultati hanno costituito la base per lo sviluppo dei moduli tematici e dei relativi risultati di apprendimento (presentati in precedenza nel seguente documento). Lo studio bibliografico si è interrogato sulle definizioni più comunemente diffuse nella letteratura scientifica e divulgativa della nazione, letteratura scientifica del Paese interessato. Queste definizioni includevano: cultura, migrazione, competenze interculturali nell'educazione.

MODULO 1: LA CULTURA E NOI

Nel Modulo 1 approfondiamo i concetti fondamentali della cultura, esplorando le sue molteplici dimensioni e il modo in cui plasma le società. Questo modulo getta le basi per l'esplorazione delle competenze interculturali, sottolineando l'importanza di comprendere la natura diversa e dinamica della cultura.

La cultura è l'insieme delle caratteristiche **spirituali, materiali, intellettuali ed emotive** distintive di **una società o di un gruppo sociale, che comprende tutti i modi di essere di quella società**; come minimo, include l'arte e la letteratura, gli stili di vita, i modi di vivere insieme, i sistemi di valori, le tradizioni e le credenze (UNESCO, 1982 e 2001). **Ogni cultura è la somma degli assunti e delle pratiche condivise dai membri di un gruppo** che li distinguono da altri gruppi, per cui una cultura risulta più chiara se confrontata con un'altra cultura che mantiene pratiche diverse. Tuttavia, **le culture sono molteplici al loro interno**. Per gli addetti ai lavori, ogni gruppo non si rivela omogeneo, ma piuttosto una serie annidata di gruppi progressivamente più piccoli, i cui membri sono fin troppo consapevoli delle distinzioni tra loro.

La cultura è “un sistema dinamico di regole, esplicite e implicite, stabilite dai gruppi per garantire la loro sopravvivenza, che coinvolge atteggiamenti, valori, credenze, norme e comportamenti, condivisi da un gruppo ma portati avanti in modo diverso da ogni specifica unità all'interno del gruppo, comunicati attraverso le generazioni, relativamente stabili ma con il potenziale di cambiare nel tempo”¹.

¹ Matsumoto, David; Juang, Linda (2016), *Culture and Psychology*, pp. 10.



L'enculturazione è il processo di acquisizione della propria cultura, che comprende valori, comportamenti, credenze, norme, costumi, rituali e lingue. È un termine sociologico e antropologico che indica il processo di socializzazione. Durante l'enculturazione, gli individui apprendono le norme sociali dalla famiglia, dai coetanei e dalla società, diventando "interni" alla loro cultura e formando la loro identità per adattarsi e prosperare all'interno delle loro comunità. Questo processo si svolge attraverso condizionamenti consci e inconsci, utilizzando metodi formali e informali, ed è visto come un viaggio continuo che dura tutta la vita².

L'identità culturale si riferisce all'identificazione con, o al senso di appartenenza a, un particolare gruppo basato su varie categorie culturali, tra cui la nazionalità, l'etnia, la razza, il genere e la religione. L'identità culturale si costruisce e si mantiene attraverso il processo di condivisione di conoscenze collettive come tradizioni, patrimonio, lingua, estetica, norme e costumi³.

L'identità culturale di una persona si forma in condizioni sociali, linguistiche, culturali, politiche ed economiche specifiche. È un modo e un atteggiamento di vita ed è limitata a elementi comuni senza tempo che possono essere reali e accertabili, come: lingua, religione, storia, o simbolici, come: miti, leggende, tradizioni. L'identità culturale riguarda l'impegno attivo dell'individuo con il suo ambiente socio-culturale. La sua definizione dipende dall'approccio dell'individuo stesso alla cultura, che costruisce sulla base di elementi stabili e mutevoli: combina da un lato le caratteristiche del gruppo a cui appartiene e dall'altro le sue particolarità individuali, la sua individualità. Non è vincolata da confini territoriali ed è considerata un insieme complesso e in evoluzione di caratteristiche o tendenze collettive, un insieme che si proietta in molti modi⁴.

Le persone e i loro mondi culturali non sono separati l'uno dall'altro. Il sé riflette l'impegno dell'individuo con il mondo. I contesti socio-culturali offrono pratiche culturali che vengono incorporate nelle routine comportamentali della vita quotidiana. Queste pratiche spesso riflettono e promuovono orientamenti e valori di indipendenza e interdipendenza. Quando lo schema del sé è indipendente

² Tan, L. (2014). Enculturation. In W. F. Thompson (Ed.), *Music in the social and behavioral sciences: An encyclopedia* (pp. 393-395). Thousand Oaks: SAGE Publications.

³ Chen, V. H.-H. (2014). *Cultural Identity. Key Concepts in Intercultural Dialogue*, 22.

Available from: <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/07/key-concept-cultural-identity.pdf>

⁴ Thanasis Dialektopoulos, *Strengthening the ethno-cultural identity of Greek students abroad The contribution of intercultural education*, HARIS MEPE Publications, Brussels 2020

<https://docplayer.gr/214206235-Enishysi-tis-ethnopolitismikis-taytotitas-ellinon-mathiton-toy-exoterikoy.html>



dagli altri e organizza l'agency, gli individui avranno un senso di sé come separato. È probabile che si concentrino, facciano riferimento ed esprimano i propri pensieri, sentimenti e obiettivi (Kim, 2002). Al contrario, quando lo schema per il sé è interdipendente con gli altri e organizza l'agency, le persone avranno un senso di sé come parte di relazioni sociali comprensive. È probabile che facciano riferimento agli altri e comprendano le loro azioni individuali come contingenti o organizzate dalle azioni degli altri e dalle loro relazioni con questi ultimi. Questa prospettiva riconosce il proprio ruolo o i propri obblighi in una particolare situazione e la consapevolezza degli altri significativi con cui si è interdipendenti e che definiscono il sé (Iyengar & Lepper, 1999; Kim, 2002; Markus et al., 2006).

Sia la cultura che il sé sono dinamici (Kashima, 2000; Kitayama et al., 2007). La cultura è dinamica in quanto le idee socioculturali, le pratiche, le istituzioni, i prodotti, gli artefatti, i fattori economici e i fattori ecologici che la compongono sono costantemente inventati, accumulati e modificati nel tempo. I sé sono dinamici in quanto cambiano con il cambiare dei contesti culturali in cui si trovano⁵.

Alcuni dei tentativi più rilevanti di spiegare come la cultura differisca tra i gruppi sociali sono quelli di Hofstede (1980), Schwartz (1994, perfezionato nel 2004) e Inglehart (1997). Ognuno dei tre insiemi deriva da analisi di grandi serie di dati che misurano vari elementi della cultura in modo abbastanza comprensibile. Sono associati e spiegano diverse differenze interculturali. Per esempio, la teoria delle dimensioni culturali di Hofstede è un quadro di riferimento **per comprendere e analizzare le differenze culturali tra i Paesi e le regioni del mondo**. Hofstede ha identificato sei dimensioni culturali che possono aiutare a spiegare le differenze di valori, credenze e comportamenti tra le varie culture.

Le dimensioni sono:

1. **DISTANZA DI POTERE:** Questa dimensione riflette la misura in cui le persone in una cultura accettano e si aspettano una distribuzione ineguale del potere e dell'autorità.
2. **INDIVIDUALISMO VS. COLLETTIVISMO:** Questa dimensione riflette il grado in cui le persone in una cultura danno priorità agli obiettivi e ai risultati individuali rispetto agli obiettivi e all'armonia di gruppo.

⁵ Markus, H. R., & Kitayama, S. (2010). *Cultures and Selves: A Cycle of Mutual Constitution. Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430.



3. REALIZZAZIONE E SUCCESSO VS. CURA DEGLI ALTRI E QUALITÀ DELLA

VITA: Questa dimensione riflette il grado in cui una cultura enfatizza i valori maschili tradizionali, come l'assertività, la competitività e il successo materiale, rispetto ai valori femminili, come la cura, l'empatia e la qualità della vita.

4. EVITAMENTO DELL'INCERTEZZA:

Questa dimensione riflette la misura in cui le persone di una cultura si sentono a proprio agio con l'ambiguità e l'incertezza.

5. ORIENTAMENTO A LUNGO TERMINE VS. BREVE TERMINE:

Questa dimensione riflette la misura in cui una cultura enfatizza la pianificazione e la riflessione a lungo termine rispetto alla gratificazione a breve termine e ai risultati immediati.

6. INDULGENZA VS. RESTRIZIONE:

Questa dimensione riflette il grado in cui le persone di una cultura si sentono a proprio agio nel godersi la vita e divertirsi rispetto al controllo dei propri desideri e impulsi.

È importante notare che queste dimensioni non sono fisse o assolute e che gli individui e le società possono presentare un mix di tendenze culturali diverse. Tuttavia, la teoria delle dimensioni culturali di Hofstede rimane un quadro utile per comprendere le differenze culturali e il loro impatto sul comportamento sociale e sulla comunicazione⁶.

Sono molti i fattori coinvolti nella formazione dell'identità culturale di una persona. Interagiscono tra loro la posizione geografica naturale, la natura, i processi in corso e i cambiamenti.

⁶ Kaasa, A. (2021). *Merging Hofstede, Schwartz, and Inglehart into a single system*. Journal of Cross-Cultural Psychology, 52(4), 339-353.



MODULO 2: Migrazione

Questo modulo esplora la migrazione, evidenziando le esperienze distinte dei vari gruppi di migranti, compresi i rifugiati e i richiedenti asilo. Esamina i fattori chiave che influenzano l'integrazione, come la comunicazione interculturale e l'identità etnica. L'attenzione si estende ai modelli di acculturazione, in particolare al modello multiculturale di Berry, e all'impatto dell'accoglienza sociale sull'adattamento dei migranti. L'obiettivo è offrire spunti di riflessione sulle sfide della migrazione e sulle strategie di integrazione efficaci.

Quando si parla del fenomeno migratorio, è necessario spiegare i concetti di base ad esso associati.

Per **migrazione della popolazione** si intende il suo spostamento, di solito per un cambio di residenza temporaneo o permanente. A volte sono inclusi anche gli spostamenti quotidiani della popolazione legati al pendolarismo giornaliero verso il lavoro o la scuola. Una persona che intraprende una migrazione è chiamata **migrante**.

Si distinguono i seguenti **tipi di migrazione**:

- **emigrazione** – partenza dal paese di origine verso un altro paese in modo permanente o temporaneo;
- **immigrazione** – arrivo di persone, insediamento della popolazione in un determinato Paese per una residenza permanente o a lungo termine;
- **riemigrazione** – il ritorno di una popolazione precedentemente emigrata. Questo vale anche quando una persona con lo status di emigrante si stabilisce in un altro Paese;
- **deportazione** – l'espulsione forzata di una popolazione da un Paese in seguito a una violazione della legge;
- **rimpatrio** – il ritorno organizzato di una popolazione nel proprio Paese d'origine a causa di un cambiamento dei confini nazionali.



TIPI DI MIGRANTI E PERSONE CON BACKGROUND MIGRATORIO

Una sfumatura importante che deve essere presa in considerazione quando si studia la migrazione è la tipologia di migranti in esame. Infatti, l'esperienza di un migrante può variare a seconda delle circostanze che lo circondano (Steiner, 2009).

Berry (2006b) ha enumerato quattro categorie di migranti: immigrati volontari, rifugiati, richiedenti asilo e soggiornanti.

- Gli immigrati volontari sono quegli individui che lasciano il loro paese d'origine per scelta in cerca di lavoro, opportunità economiche, matrimonio o per unirsi ai membri della famiglia che sono immigrati in precedenza.
- I rifugiati sono coloro che sono sfollati involontariamente a causa di guerre, persecuzioni o disastri naturali e vengono reinsediati in un nuovo paese, di solito in virtù di accordi tra le agenzie di aiuto internazionali e i governi dei paesi che hanno accettato di accogliere i rifugiati.
- I richiedenti asilo sono coloro che, per loro scelta, cercano rifugio in un nuovo Paese per paura di persecuzioni o violenze.
- I soggiornanti si trasferiscono in un nuovo Paese per un periodo di tempo limitato e per uno scopo specifico, con la piena intenzione di tornare nel Paese d'origine al termine del periodo di tempo. Tra gli esempi di sojourner vi sono gli studenti internazionali, i lavoratori stagionali e i dirigenti d'azienda inviati all'estero per motivi professionali.

Rispetto agli immigrati volontari, i richiedenti asilo e i rifugiati tendono spesso a provenire da contesti socio-economici bassi e hanno meno probabilità di disporre di sistemi di supporto esistenti (ad esempio, familiari e amici che si sono già stabiliti) nel Paese di insediamento (Akhtar, 1999; Steiner, 2009). Queste condizioni possono aumentare lo stress e le difficoltà associate all'acculturazione (C. Suárez-Orozco et al., 2008). Inoltre, è probabile che i richiedenti asilo e i rifugiati abbiano subito notevoli traumi nei loro Paesi d'origine, che possono influenzare la loro capacità di adattamento dopo l'arrivo nel Paese di accoglienza (Akhtar, 1999).



ESPERIENZE/SFIDE

Per comprendere la migrazione, infatti, è necessario capire il contesto interattivo in cui si verifica (ad esempio, Rohmann, Piontkowski, & van Randenborgh, 2008; cfr. Crockett & Zamboanga, 2009). Questo contesto comprende le caratteristiche dei migranti stessi, i gruppi o i Paesi da cui provengono, il loro status socioeconomico e le loro risorse, il Paese e la comunità locale in cui si stabiliscono e la loro conoscenza della lingua del Paese di insediamento. Il grado di “ingresso” degli immigrati nella società di accoglienza è influenzato da una serie di fattori, il cui peso e la cui intensità variano nel tempo, interessando direttamente o indirettamente il singolo individuo o l'intera collettività.

I fattori demografici e sociali, come l'istruzione, sono importanti nel processo di inserimento in una società straniera: l'istruzione — in genere i più istruiti si adattano più velocemente, l'età — i giovani si adattano più velocemente degli anziani, la composizione di genere — in genere le donne si adattano più facilmente degli uomini. Il fattore più importante, tuttavia, sembra essere il tipo di emigrazione — se si tratta di emigrazione temporanea, circolare, stagionale o di insediamento; l'atteggiamento con cui gli immigrati arrivano è decisivo — se il Paese in cui si sono stabiliti è solo una tappa della loro vita o la destinazione finale del loro viaggio.

Anche l'acquisizione di una competenza comunicativa interculturale è una priorità per il successo del processo di integrazione. È essenziale imparare la lingua parlata nella società ospitante e acquisire le capacità di gestire le differenze culturali. La mancanza di conoscenza della lingua utilizzata nel nuovo Paese di residenza impedisce l'integrazione e può addirittura essere causa di separazione, emarginazione ed esclusione sociale. La lingua permette di apprendere e accettare elementi di una nuova cultura e di percepire il mondo dalla prospettiva degli abitanti di un paese.⁷

Anche l'esistenza di esperienze multiculturali nella società di provenienza è importante. Se gli immigrati hanno avuto contatti precedenti con altre culture e comunità, in genere è più facile stabilire nuove relazioni sociali. Anche l'esistenza di tradizioni di emigrazione nella società di origine è importante. Se è tradizione che a ogni generazione qualcuno della famiglia parta, che tutti abbiano qualche

⁷ <https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/6549/1/Zrozumiec%20Innego.pdf>



familiare o amico all'estero, ciò influisce non solo sulle dimensioni del flusso migratorio e sulla sua direzione, ma anche sulla velocità di conoscenza del Paese di insediamento. (...) ⁸

Anche i migranti provenienti da contesti extraeuropei devono fare i conti con la propria etnia dopo essere arrivati nei Paesi occidentali. Gli individui che appartenevano al gruppo etnico maggioritario nei loro Paesi d'origine possono trovarsi improvvisamente nel ruolo di minoranze etniche. Anche i figli dei migranti appartenenti a minoranze etniche possono non essere accettati come membri a pieno titolo della società di accoglienza, il che suggerisce che i fattori di stress acculturativo e la discriminazione possono rimanere salienti oltre la prima generazione (C. Suárez-Orozco et al., 2008). ⁹

In effetti, i migranti di seconda generazione devono affrontare sfide e potenzialità particolari. A volte vivono situazioni conflittuali sia con i genitori, spesso più legati ai valori culturali della terra d'origine, sia con la società ospitante, dove sono visti come stranieri anche se sono nati nel Paese o vi sono arrivati nella prima infanzia.

Il modello di integrazione secondo il quale, attraverso una progressiva acculturazione, gli immigrati perdono progressivamente i tratti culturali del loro paese d'origine, sembra essere entrato in crisi. I tratti etnici della cultura d'origine non sembrano scomparire, ma piuttosto rigenerarsi in forme inedite, dando vita a nuove modalità di integrazione. ¹⁰

L'identità etnica si riferisce alla misura in cui la persona (a) ha esplorato il significato del proprio gruppo etnico (esplorazione) e (b) apprezza e si sente legata al proprio gruppo etnico (affermazione). Il mantenimento di un'identità etnica è stato ampiamente associato a risultati psicosociali positivi, come l'autostima (Umaña-Taylor, Gonzales-Backen, & Guimond, 2009) e il benessere soggettivo (Rivas-Drake, Hughes, & Way, 2009) tra gli adolescenti appartenenti a minoranze etniche.

L'ultimo gruppo di fattori è legato alle caratteristiche di accoglienza e alle aspettative della società ricevente. È importante che la società ospitante abbia esperienza

⁸ <http://www.migracje.civitas.edu.pl/migracje/images/pdf/Adaptacja%20integracja%20asymilacja.pdf>

⁹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research.* Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p.237-51.

¹⁰ Grazia Tatarella, *Towards the multicultural society. The integration of second generation immigrants*, 14 | 2010, *Les mouvements migratoires entre réalité et représentation*, p. 149-167.



di multiculturalismo, poiché il grado di tolleranza deriva da tale esperienza. Va notato, tuttavia, che la tolleranza e il consenso sociale alla mescolanza con gli stranieri non è solo una funzione della tradizione e della storia, ma soprattutto della congiuntura politica. Anche il grado di tolleranza attuale è importante. Ci sono molti esempi storici che dimostrano come la tolleranza di una società sia cambiata di giorno in giorno a causa della congiuntura politica. Ad esempio, gli italiani e gli irlandesi erano considerati impossibili da integrare ed estranei alla cultura americana.

Infine, è importante la politica di immigrazione del Paese ospitante che deriva da tutti i fattori sopra citati. Le politiche di immigrazione applicate da ciascun Paese dipendono da molti fattori, come il sistema politico del Paese ospitante, le reti sociali degli immigrati, le loro caratteristiche particolari o le condizioni di accoglienza. Poiché i modelli di immigrazione non sono stabili, vi sono variazioni nel modo in cui gli immigrati si integrano nei Paesi ospitanti. Naturalmente, ciò non esclude l'esistenza di elementi comuni nel modo in cui gli immigrati provenienti dallo stesso Paese di origine si integrano nei diversi Paesi.

ACCULTURAZIONE

Fin dall'inizio degli anni '80, gli psicologi culturali hanno riconosciuto che l'acquisizione delle credenze, dei valori e delle pratiche del Paese di accoglienza non implica automaticamente che un immigrato abbandoni (o smetta di sostenere) le credenze, i valori e le pratiche del suo Paese di origine (ad esempio, Berry, 1980).¹¹

L'acculturazione si riferisce quindi ai “processi con cui individui, famiglie, comunità e società reagiscono al contatto interculturale”¹². È “il duplice processo di cambiamento culturale e psicologico che avviene in seguito al contatto tra due o più gruppi culturali e i loro singoli membri. A livello di gruppo, comporta cambiamenti nelle strutture e nelle istituzioni sociali e nelle pratiche culturali. A livello individuale, comporta cambiamenti nel repertorio comportamentale di una persona. Questi cambiamenti culturali e psicologici avvengono attraverso un processo a lungo termine, che a volte dura anni, a volte generazioni e a volte secoli. L'acculturazione

¹¹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p. 237-51.

¹² Rudmin, F. W. (2003). *Catalogue of acculturation constructs: Descriptions of 126 taxonomies, 1918-2003*. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 8, Chapter 8), (<https://www.wvu.edu/~culture>), Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University, Bellingham, Washington USA.



è un processo di cambiamenti culturali e psicologici che comporta varie forme di accomodamento reciproco, portando ad alcuni adattamenti psicologici e socioculturali a lungo termine tra entrambi i gruppi”¹³.

In definitiva, l'acculturazione si riferisce ai cambiamenti che avvengono in seguito al contatto con persone, gruppi e influenze sociali culturalmente dissimili (Gibson, 2001). Sebbene questi cambiamenti possano avvenire in seguito a quasi tutti i contatti interculturali (ad esempio, la globalizzazione; Arnett, 2002), l'acculturazione è più spesso studiata in individui che vivono rifugiati, i richiedenti asilo e i soggiornanti (ad esempio, studenti internazionali, lavoratori agricoli stagionali; Berry, 2006b)¹⁴.

Esistono due modelli teorici proposti per l'acculturazione, quelli che la considerano un **processo unidimensionale** e quelli che la considerano un **processo bidimensionale**. Nella prima categoria rientra il modello di assimilazione e nella seconda il modello multiculturale. Per quanto riguarda il modello assimilativo, i cambiamenti nell'orientamento culturale sono unidirezionali e riguardano l'adozione unilaterale di elementi culturali del gruppo etnico dominante e il contemporaneo indebolimento degli elementi culturali da parte del gruppo che accetta la dominazione. Il modello assimilativo, quindi, implica l'esistenza di una cultura numericamente e istituzionalmente e culturalmente dominante, all'interno della quale si muovono le varie sottoculture. Queste sottoculture, a lungo andare, saranno assorbite dalla cultura dominante o saranno emarginate (Pavlopoulos & Bezevegkis, 2008).

In contrasto con questa prospettiva unidimensionale, la maggior parte dei ricercatori ha definito l'acculturazione come un processo in cui sia le identità ereditarie che quelle acquisite sono libere di variare in modo indipendente (Berry, 1980; Celano & Tyler, 1990; LaFramboise, et al., 1993; Laroche, et al., 1996; Sayegh & Lasry, 1993; Zak, 1973), cioè come un processo bidimensionale. A questa categoria appartengono i modelli multiculturati, che riconoscono la possibilità di coesistenza di due dimensioni indipendenti, ovvero la conservazione degli elementi culturali esistenti e l'adozione di nuovi elementi culturali (Mpezevegkis et al., 2010)¹⁵.

¹³ Berry J.W., *Acculturation: living successfully in two cultures*, "International Journal of Intercultural Relations" 2005, t. 29 (6), s. 701.

¹⁴ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4):237-51. doi: 10.1037/a0019330. PMID: 20455618; PMCID: PMC3700543.

¹⁵ Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9. 139-155. 10.29333/ejecs/131.



Nella letteratura sull'argomento, il modello multiculturale di acculturazione di Berry è il più popolare.

“Berry riconosce la possibilità di coesistenza di due dimensioni indipendenti: (a) il mantenimento dei contatti con i membri dell'in-group, cioè il mantenimento degli elementi culturali esistenti; e (b) il desiderio di avere rapporti con i membri dell'out-group, cioè l'adozione di nuovi elementi culturali. Secondo Berry, la combinazione di queste due dimensioni dà luogo a quattro forme di acculturazione e a quattro diverse strategie interculturali. Queste strategie riflettono atteggiamenti e comportamenti (Berry, 1980, 1992, 2003, 2006). Esse sono: (a) l'**emarginazione**, che consiste nella perdita dell'identità etnica senza sostituirla con l'adesione al gruppo dominante; (b) la **separazione**, che si riferisce all'alienazione dal gruppo dominante e alla conservazione dell'identità etnica; (c) l'**assimilazione**, che si riferisce all'interesse limitato nel preservare gli elementi culturali esistenti, all'aumento dell'interazione con il gruppo dominante e, in ultima analisi, all'assimilazione da parte di quest'ultimo; e (d) l'**integrazione**, che risulta dalla coesistenza degli elementi culturali di due gruppi diversi.”¹⁶

Si possono incontrare anche altre divisioni “diversi modelli di integrazione dei nuovi arrivati nella società del Paese di insediamento. Uno di questi è il modello sequenziale. In esso si distinguono diverse fasi: il reinsediamento — i nuovi arrivati trovano il loro primo lavoro e un tetto sopra la testa, il reinsediamento — il consolidamento di una posizione nel mercato del lavoro con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che spesso comporta l'inserimento della famiglia, l'integrazione, che si esprime in un senso di identificazione con il sistema di accoglienza”.

Il processo di acculturazione è accompagnato da stress, che nella sua fase acuta assume la forma di shock culturale, coinvolgendo il funzionamento umano su tre livelli: fisico, mentale e sociale. Lo shock culturale si verifica come conseguenza delle difficoltà incontrate nel confrontarsi con una cultura diversa. Come conseguenza dello shock culturale, è possibile sperimentare: confusione, impotenza, insicurezza, depressione, conflitti, problemi di salute e disturbi mentali somatici. Con il graduale superamento dello shock culturale, l'individuo inizia ad adottare una propria strategia di coping per affrontare la dualità culturale con cui si confronta.

¹⁶ Primary Reference: Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9, p. 141.



L'acculturazione ha un carattere attivo. Non consiste nell'adozione meccanica di elementi o contenuti già pronti della cultura straniera (dominante), ma nella loro elaborazione specifica in base alla cultura nativa (dominata). Ne deriva una nuova qualità culturale. Uno straniero ben integrato ha assimilato le norme comportamentali caratteristiche della cultura ospitante e sa quali applicare in un determinato contesto in modo che il suo comportamento sia accettato dai parlanti nativi della lingua e della cultura del Paese. È importante tenere presente che una persona può adottare strategie diverse in diversi ambiti della vita e modificarle durante il processo di acculturazione. Ad esempio, una separazione inizialmente manifestata in termini di relazioni sociali, ad esempio quando si fanno nuovi amici, può trasformarsi in integrazione.

ASPETTATIVE DELLA SOCIETÀ OSPITANTE

Seguendo il modello di acculturazione di Berry, quattro approcci indicano le aspettative della società ospitante nei confronti di un determinato gruppo culturalmente migrante:

- **Multiculturalismo** – la società del gruppo dominante accetta l'esistenza della diversità culturale al suo interno. L'accettazione reciproca delle differenze tra i gruppi, l'assenza di pregiudizi e il senso di appartenenza di tutti i gruppi a una determinata società sono citati come condizioni necessarie. Si tratta di un orientamento volto all'integrazione.
- **-Vaso di fusione culturale / pentola a pressione** – si riferisce alla strategia di assimilazione in due modi. Se non è forzata, si parla della metafora del crogiolo culturale, quando le culture diventano simili tra loro, cioè la società passa da uno stato più eterogeneo a uno omogeneo. In una situazione in cui l'assimilazione è imposta dal gruppo dominante, il gruppo entrante agisce sotto pressione e apporta nelle sue strutture i cambiamenti desiderati dal gruppo dominante.
- **Segregazione** – è una situazione in cui viene applicata una strategia di separazione. Si tratta di un'azione del gruppo dominante volta a non allontanare un determinato gruppo dal proprio. Gli immigrati possono coltivare la loro cultura, ma non possono mantenere relazioni con altre persone e con la vita sociale.



- **-Emarginazione/esclusione** – si tratta di una situazione coercitiva, vale a dire che in genere le persone non scelgono da sole l'emarginazione, ma vengono emarginate. È il risultato di una combinazione di strategie di pressione e segregazione — assimilazione forzata ed esclusione dalla società nel suo complesso.

Il background culturale e/o etnico dei nuovi arrivati è un altro importante fattore determinante per lo svolgimento del processo di integrazione. I migranti che vengono rifiutati o discriminati nella società di accoglienza possono avere più difficoltà ad adattarsi dopo la migrazione (Portes & Rumbaut, 2001, 2006) e possono resistere ad adottare le pratiche, i valori e le identificazioni della cultura di accoglienza (Rumbaut, 2008). È dimostrato che le percezioni di discriminazione possono avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale (Finch & Vega, 2003; Williams & Mohammed, 2009) e interferire con l'acquisizione della cultura di accoglienza (Rumbaut, 2008) da parte dei migranti. Un contesto di accoglienza sfavorevole comprende non solo la discriminazione e la mancanza di accesso al lavoro e ad altre risorse sociali, ma anche l'emarginazione in quartieri poveri e poco sicuri.

Vale anche la pena di notare che l'approccio di una determinata società ospitante nei confronti di gruppi culturalmente diversi varia a seconda del luogo e del tempo. Contesti diversi possono presentare diversi tipi di supporto e di stress. Le grandi città gateway come New York, Los Angeles, San Francisco, Toronto, Sydney, Londra, Parigi e Amsterdam hanno una lunga storia di accoglienza di migranti, e in effetti i migranti costituiscono una parte consistente della popolazione di queste città. In alcuni casi, queste comunità co-etniche possono rappresentare fonti di sostegno.

Anche il tempo si fa sentire. Ad esempio, sebbene le influenze ebraiche e italiane siano oggi prominenti e ampiamente celebrate negli Stati Uniti, non è sempre stato così. Durante la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, molti immigrati italiani ed ebrei a New York (e altrove) furono etichettati come non assimilabili e subirono una diffusa discriminazione (Sterba, 2003).

Recenti studi evidenziano sempre più come l'integrazione degli immigrati nelle società ospitanti sia legata anche a una sfera rilevante della socializzazione umana, ovvero la misura e il modo in cui gli immigrati si impegnano in attività ricreative, culturali e artistiche.



MODULO 3: Competenze interculturali nell'educazione

Questo modulo approfondisce il tema specifico delle competenze interculturali nell'educazione. Esploriamo il ruolo degli educatori come formatori e facilitatori di relazioni interculturali, concentrandoci sulla promozione della comprensione reciproca, della sensibilità interculturale e dell'apprendimento collaborativo. Questo viene fatto seguendo il concetto di inclusività nell'educazione, sottolineando il suo significato nel creare ambienti di apprendimento sicuri e rispettosi per gli studenti provenienti da diversi contesti culturali. Infine, introduciamo l'insegnamento culturalmente responsabile (CRT) come un approccio educativo fondamentale che integra i contesti culturali, le lingue e le esperienze degli studenti nel processo di apprendimento, promuovendo un'istruzione equa e responsabilizzando gli studenti.

COMPETENZE INTERCULTURALI

La competenza interculturale si riferisce all'insieme di conoscenze, abilità, comprensione e atteggiamenti che consentono agli individui e alle organizzazioni di agire in modo interculturale. Con lo sviluppo di queste competenze, gli individui sono in grado di navigare efficacemente tra le variazioni culturali, di impegnarsi nella comunicazione interculturale e di partecipare alle interazioni interculturali in modo inclusivo e significativo.

Sviluppare e mantenere le competenze interculturali richiede consapevolezza culturale, apertura mentale, empatia, capacità di comunicazione, flessibilità e adattabilità.

- **Consapevolezza culturale:** Comporta il riconoscimento e la comprensione dei propri valori, pregiudizi e presupposti culturali, nonché l'acquisizione di conoscenze su altre culture e sulle loro pratiche, credenze e valori.
- **Apertura mentale:** Essere sensibili a nuovi concetti, punti di vista ed esperienze, e allo stesso tempo essere pronti a mettere in discussione



le proprie convinzioni e pregiudizi culturali. Avere una mentalità aperta significa astenersi dall'avere nozioni preconcepite o stereotipi sulle distinzioni tra le culture.

- **Empatia e sensibilità culturale:** La capacità di comprendere e condividere i sentimenti, le idee e le storie di vita di individui provenienti da contesti culturali diversi aiuta a promuovere un senso più profondo di comprensione, connessione e collaborazione tra culture diverse. Gli studenti devono coltivare il rispetto per la diversità delle culture per comprendere e apprezzare le differenze culturali negli stili di comunicazione, nei segnali non verbali e nelle norme sociali;
- **Abilità comunicative:** Migliorare le capacità di comunicazione che favoriscono la comprensione interculturale e colmano le differenze, ascoltando attivamente, ponendo domande chiarificatrici e adattando le tecniche di comunicazione ai contesti culturali. Il successo della comunicazione interculturale non dipende solo da ciò che si dice o si fa, ma anche da ciò che i membri dell'altra lingua e cultura capiscono da quelle azioni o parole. Gli studenti devono sviluppare strategie per adattare gli approcci comunicativi e relazionali in base al contesto culturale.
- **Flessibilità e adattabilità:** La capacità di adattarsi a norme culturali, comportamenti e stili di comunicazione diversi è definita flessibilità e adattabilità. Ciò consente agli individui di navigare efficacemente tra le differenze culturali e di modificare i propri comportamenti in base alle necessità. Ciò comporta lo sviluppo di capacità di negoziazione, compromesso e collaborazione in contesti culturali diversi.

Lo sviluppo delle competenze e degli atteggiamenti necessari per stabilire e mantenere relazioni efficaci con individui provenienti da contesti culturali diversi è fondamentale non solo per costruire relazioni tra le culture, ma anche per gestire e ridurre i conflitti interculturali. Ciò significa che è essenziale migliorare continuamente le conoscenze, le attitudini e le abilità degli individui in materia di competenze interculturali. Secondo Ting-Toomey & Oetzel, 2001, il conflitto interculturale è definito come la percezione o l'incompatibilità di valori culturali,



norme, orientamenti, obiettivi, risorse scarse, processi o risultati in un contesto faccia a faccia o mediato. Una gestione e una risoluzione efficaci dei conflitti richiedono sia la conoscenza che la sensibilità culturale. La conoscenza migliora la consapevolezza di sé e degli altri, aiutando ad acquisire prospettive accurate e ad evitare situazioni di comunicazione problematiche. Senza sensibilità culturale, gli individui non possono imparare a riconoscere le lenti etnocentriche implicite utilizzate per valutare i comportamenti in situazioni di conflitto interculturale.

L'IMPORTANZA DELL'INTERCULTURA COMPETENZE NELL'ISTRUZIONE

Le competenze interculturali sono essenziali nell'istruzione per promuovere ambienti di apprendimento inclusivi e dinamici. Esse consentono agli educatori di gestire e arricchire in modo efficace il variegato panorama culturale delle classi moderne. Queste competenze non sono solo vantaggiose, ma necessarie nell'attuale contesto globale, in cui le classi sono sempre più diversificate.

Partendo da questa necessità, il ruolo degli insegnanti nell'educazione interculturale implica l'essere sia educatori che facilitatori di relazioni interculturali. Questo ruolo richiede competenze per favorire un clima di classe che promuova la comprensione reciproca, la sensibilità interculturale e l'apprendimento collaborativo. In linea con ciò, l'obiettivo dell'educazione interculturale è quello di coltivare una coesistenza sostenibile nelle società multiculturali, concentrandosi sulla comprensione, sul rispetto reciproco e sul dialogo tra i diversi gruppi culturali. Questo approccio, come sottolineato da Marković et al. (2020), è fondamentale per promuovere l'uguaglianza e combattere la discriminazione nei contesti educativi.

A sostegno di questa prospettiva, l'inclusività nell'istruzione è fondamentale anche per creare classi in cui gli studenti si sentano visibili, rispettati e al sicuro, preparandoli così a un mondo diversificato. Il concetto di inclusività va oltre la diversità dei contenuti dei corsi o dei dati demografici degli studenti, ma comprende anche l'approccio pedagogico. Armstrong (2011) sostiene che l'importanza dell'inclusività non si limita ai corsi direttamente collegati alla giustizia sociale o alla diversità; piuttosto, tutte le classi hanno il potenziale per promuovere un clima educativo inclusivo.



INSEGNAMENTO CULTURALMENTE SENSIBILE

Partendo dal concetto più ampio di inclusività, l'Insegnamento culturalmente reattivo (CRT) emerge come un approccio educativo significativo. Delineata da Benediktsson et al. (2019), la CRT intreccia i contesti culturali, le lingue e le esperienze degli studenti nel processo di apprendimento. Ancorata all'educazione multiculturale, questa metodologia si sforza di fornire un'istruzione equa integrando diverse prospettive culturali nel curriculum e adattando l'istruzione e la valutazione per essere inclusiva per gli studenti provenienti da diversi contesti culturali. La CRT valorizza e responsabilizza gli studenti collegando il curriculum alle loro esperienze di vita e promuovendo un ambiente di apprendimento multiculturale.

Rhodes (2018) enfatizza ulteriormente l'approccio CRT descrivendolo come una struttura che centralizza la cultura del discente nel processo di apprendimento. Ciò implica l'utilizzo delle conoscenze culturali, delle esperienze e degli stili di prestazione di studenti diversi per migliorare l'apprendimento. Soprattutto nell'educazione degli adulti, il Motivational Framework for Culturally Responsive Teaching si concentra sulla creazione di un'atmosfera di apprendimento inclusiva in cui il rispetto, la rilevanza personale e l'impegno significativo sono fondamentali. Rhodes sostiene che questo approccio aumenta in modo significativo la motivazione e le esperienze di apprendimento degli studenti appartenenti a minoranze nei contesti di educazione degli adulti.

Basandosi sul concetto di CRT, Sanger (2020) offre strategie complete per l'insegnamento inclusivo in contesti educativi diversi. Queste strategie sottolineano l'importanza per gli educatori di comprendere e adattarsi ai contesti culturali ed educativi dei loro studenti. Ciò include l'attenzione alla comunicazione in classe, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e il riconoscimento dei diversi livelli di conoscenze pregresse degli studenti. Inoltre, Sanger sottolinea l'importanza delle attività di riflessione che consentono agli studenti di collegare le loro esperienze precedenti con l'apprendimento attuale e la necessità di trasparenza nello stabilire le aspettative e gli obiettivi didattici.

Inoltre, Sanger sostiene l'uso di una serie di metodi di insegnamento diversi per adattarsi ai vari stili di apprendimento. Ciò comporta l'integrazione di informazioni verbali, visive e testuali e l'implementazione di formati didattici diversi, come



l'apprendimento basato su problemi e su gruppi di lavoro. Questi metodi mirano a migliorare la collaborazione e la capacità di risolvere i problemi del mondo reale. In termini di valutazione, si raccomandano tecniche inclusive per garantire una valutazione equa dell'apprendimento degli studenti, tenendo conto dei loro diversi background educativi e culturali. Nel complesso, le strategie proposte da Sanger convergono verso l'obiettivo di creare un ambiente di apprendimento inclusivo ed efficace che favorisca la crescita e l'impegno di tutti gli studenti, riconoscendo e valorizzando i loro diversi background e bisogni di apprendimento.



Bibliografia

- Armstrong, M. A. (2011). *Small world: Crafting an inclusive classroom (no matter what you teach)*. Thought & Action, 51–61.
<https://ldr.lafayette.edu/concern/publications/x920fx23w>
- Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority. (n.d.). *Intercultural Understanding. Australian Curriculum*. <https://www.australiancurriculum.edu.au/f-10-curriculum/general-capabilities/intercultural-understanding/>
- Bandura A. (1977), *Social Learning Theory*, New York
- Benediktsson, A. I., Wozniczka, A. K., Tran, A. D. K., & Ragnarsdóttir, H. (2019). *Immigrant Students' Experiences of Higher Education in Iceland: Why Does Culturally Responsive Teaching Matter?* Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE), 3(2), 37–54. <https://doi.org/10.7577/njcie.2850>
- Council of Europe. (n.d.). *Intercultural Competence*. <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/intercultural-competence#:~:text=Intercultural%20competence%20is%20the%20ability,all%20types%20of%20cultural%20barriers>
- JAMK University of Applied Sciences. (n.d.). SOULBUS E-Coach.
<https://oppimateriaalit.jamk.fi/soulbusecoach/>
- Knowles, M. S., III, E. F., & Swanson, R. A. (2012). *The Adult Learner* (7th ed.), Abingdon-on-Thames, England: Routledge
- Marković, M., Mamutović, A., & Stanisavljević Petrović, Z. (2020). *Development of intercultural education in teachers*. Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education, 047. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE2001047M>
- Rhodes, C. M. (2018). *Culturally Responsive Teaching with Adult Learners: A Review of the Literature*. International Journal of Adult Vocational Education and Technology, 9(4), 33–41. <https://doi.org/10.4018/IJAVET.2018100103>
- Rojek M., Leek J., Swobodan P. (2020), *Exploring the virtual world of learning across generations*, Łódź-Kraków
- Sanger, C. S. (2020). *Inclusive Pedagogy and Universal Design Approaches for Diverse Learning Environments*. In C. S. Sanger & N. W. Gleason (Eds.), *Diversity and Inclusion in Global Higher Education* (pp. 31–71). Springer Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-15-1628-3_2
- Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2001). *Managing and Resolving Conflicts in a Multicultural Competence*. In *Managing Intercultural Conflict Effectively* (pp. 92+). https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=leEgAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT92&dq=managing+and+resolving+conflicts+in+multicultural+competence&ots=hPQsfwGP3&sig=UT0IVUvj5utlqa5ejP5C4rfOtJk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false