



EDU:PACT

Manuale

*Linee guida per l'insegnamento e l'apprendimento
dell'Educazione Interculturale attraverso l'Attività
Fisica, Coaching e Allenamento*



Manuale EDU:PACT

Linee guida per l'insegnamento e l'apprendimento dell'Educazione Interculturale attraverso l'Attività Fisica, Coaching e Allenamento



EDU:PACT Network

University of Vienna

German Sport University

University of Southern Denmark

University of Thessaly

University of Rome "Foro Italico"

Right To Play Deutschland

Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation - fairplay initiative (VIDC)

International Council for Coaching Excellence (ICCE)

Hellenic Ministry of Culture and Sport

Con l'ulteriore supporto dell' European Network of Sport Education (ENSE)

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Questo manuale è disponibile nei termini della licenza Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. Attribuzione – E' richiesto che l'attribuzione della paternità dell'opera avvenga nei modi indicati dall'autore o da chi ha dato l'opera in licenza e in modo tale da non suggerire che avallino chi o il modo in cui viene usata l'opera.



Non-commerciale — non si può utilizzare il lavoro per scopi commerciali.



Condividi allo stesso modo — Se si altera o trasforma quest'opera, o se la si usa per crearne un'altra, si può distribuire l'opera risultante solo con una licenza identica o equivalente a questa.

Editori

Stephen Reynard

Louis Moustakas

Karen Petry

Autori

Unità 1

Arnaldo Zelli

Unità 2

Danielle Johansen

Thomas Skovgaard

Thomas Bredahl

Unità 3

Harald Tschan

Antonio Tessitore

Unità 4

Karen Petry

Louis Moustakas

Attività Pratiche Sviluppate da

Right To Play Deutschland (RTP)

Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation – fairplay initiative (VIDC)

Grafica

Frank Holmslet (frankholmslet.com)

Dove puoi ricevere aiuto:

Visita la nostra piattaforma di apprendimento interattiva al sito <http://edupact.sporteducation.eu>

Oppure contattaci via e-mail edupact@sporteducation.eu

Sommario

Introduzione	5
Metodologia RTP	12
Unità 1 – Capire sé stessi	15
Unità 2 – Capire gli altri	35
Unità 3 – Pianificazione e realizzazione delle sessioni	53
Unità 4 – Monitoraggio e valutazione	75

Introduzione al Manuale

Introduzione al Progetto EDU:PACT

Sebbene nella maggior parte dei Paesi europei gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori lavorino con gruppi culturalmente, etnicamente e linguisticamente diversi, la ricerca indica che molti insegnanti di educazione fisica e allenatori non hanno ricevuto una istruzione formale per lavorare con gruppi diversi, e mancano di competenze professionali nell'area dell'educazione interculturale. Inoltre, la formazione iniziale (pre-servizio) e lo sviluppo professionale continuo (in-servizio) non forniscono agli insegnanti di educazione fisica e allenatori le conoscenze, abilità, competenze o strumenti necessari a massimizzare le opportunità presentate dai gruppi diversi e interculturali.

Il progetto Educazione Interculturale attraverso l'Attività Fisica, Coaching e Allenamento (EDU:PACT) è stato avviato in risposta a questa esigenza. Il seguente manuale presenta conoscenze, abilità, competenze e attività chiave che aiuteranno gli attuali, e futuri, insegnanti di educazione fisica e allenatori a cogliere le opportunità offerte dall'educazione interculturale.

Infine, questo manuale aiuterà gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori a essere più preparati a lavorare con persone di origini diverse e a promuovere l'educazione interculturale.

Per garantire la pertinenza e fruibilità del contenuto di questo manuale, EDU:PACT ha fatto affidamento su un consorzio di partner che ha fornito una combinazione di esperienze pratiche e accademiche nelle aree dell'educazione fisica e del coaching. Cinque università, specializzate nella formazione di insegnanti di educazione fisica e allenatori, hanno fornito importanti input teorici, mentre due ONG, che lavorano direttamente con gruppi interculturali, hanno garantito che il contenuto fosse adattato agli operatori. Infine, l'International Council for Coaching Excellence (ICCE) e l'Hellenic Ministry of Culture and Sport hanno agito ulteriormente come validatori per garantire l'ampia pertinenza del contenuto.

Partner

University of Vienna
German Sport University
University of Southern Denmark
University of Thessaly
University of Rome "Foro Italico"
Right To Play Deutschland
Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation
International Council for Coaching Excellence
Hellenic Ministry of Culture and Sport

Location

Vienna, Austria
Cologne, Germany
Odense, Denmark
Trikala, Greece
Rome, Italy
Munich, Germany
Vienna, Austria
Leeds, United Kingdom
Athens, Greece

La necessità di EDU:PACT

Le società europee sono sempre più diversificate e la migrazione è diventata una priorità socio-politica nella maggior parte dei Paesi europei. Sebbene questa diversità offra innumerevoli opportunità, rappresenta anche una sfida. L'entità della migrazione nel nuovo millennio è diversa rispetto al passato, con un aumento delle destinazioni e dei paesi di provenienza. I paesi, che tradizionalmente non erano visti come paesi di destinazione della migrazione, si trovano ora in difficoltà nell'affrontare una maggiore diversità.

L'integrazione è quindi una priorità per preservare la coesione sociale e lo sviluppo economico in tutta Europa. Inoltre, l'educazione interculturale e le competenze sono fondamentali per vivere e crescere nell'ambiente di oggi. L'aumento della diversità offre numerose opportunità per gli individui e le società. Infatti, una crescente diversità può aiutare la crescita economica, l'innovazione e nuove prospettive che possono aiutare una società a guardare in avanti. Tuttavia, queste opportunità devono essere coltivate attivamente.

Quando si considerano queste opportunità e l'incredibile portata dello sport e dell'attività fisica, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori devono avere consapevolezza di come le differenti culture influenzano i valori e i comportamenti delle persone, comprendere i diversi modi di mediare le relazioni personali e sociali, e possedere le capacità per generare opportunità di apprendimento interculturale durante le loro lezioni e sessioni di allenamento.

Il contesto sopra descritto fornisce il punto di partenza per EDU:PACT. Combinando la competenza di università e organizzazioni che lavorano nei settori dell'educazione fisica, coaching e educazione interculturale, EDU:PACT, attraverso questo manuale, fornisce agli insegnanti di educazione fisica e allenatori, presenti e futuri, l'opportunità di acquisire abilità, conoscenze, competenze e strumenti necessari per svolgere sessioni educative con sensibilità interculturale.

All'inizio del progetto EDU:PACT, i partner hanno condotto ricerche e interviste a focus group nei loro rispettivi paesi. Una sintesi dei risultati di questo lavoro può essere trovata sul nostro toolkit interattivo.

Parole chiave

Cultura	Norme e pratiche o abitudini comuni di una determinata nazione, società o gruppo di persone (definizione minimalista). Le culture sono dinamiche e cambiano nel tempo.
Integrazione	L'integrazione ha varie definizioni in diversi paesi. A volte è intesa in maniera simile all'inclusione (ad esempio, processo reciproco o bidirezionale). Tuttavia, è anche intesa come simile al concetto di assimilazione o processo unidirezionale.
Interculturalità	Vivere insieme nella diversità. Si basa sui principi di uguaglianza, differenza e interazione positiva. L'accento è posto sugli aspetti comuni, i processi di identificazione con l'"altro", la connessione sociale (come il capitale sociale) e l'interazione positiva che contrasta la multiculturalità e la convivenza.
Multiculturalità	Riconoscimento delle differenze dei gruppi culturali. Coesistenza con i principi di uguaglianza e differenza.
Connessione sociale	Si riferisce agli aspetti relazionali che sono importanti per i processi di integrazione. Le connessioni sociali per natura non sono benigne e inclusive, poiché sono cariche di (in-) uguaglianza e rapporti di potere. Questi aspetti relazionali sono spesso descritti utilizzando i concetti teorici di capitale sociale e di senso di appartenenza ad un gruppo o comunità.
Capitale sociale	Può essere concettualmente distinto secondo (a) legami sociali con parenti e persone o gruppi simili (ad esempio, gruppi etnici o club sportivi monoculturali), (b) ponti sociali con altri gruppi (ad esempio, tra migranti e comunità ospitante), e (c) legami sociali con strutture sociali (come i servizi governativi).

EDU:PACT - Competenze degli Educatori o dei Formatori degli Allenatori nel campo dell'Educazione Interculturale e dello Sport

Le attività sportive possono impartire e rafforzare diverse competenze interculturali per studenti e atleti. Tuttavia, attività di apprendimento interculturale ben progettate e ben condotte sono un presupposto necessario affinché studenti e atleti sviluppino queste competenze attraverso i loro insegnanti di educazione fisica e allenatori. Perciò, questi insegnanti di educazione fisica e allenatori devono essere formati da educatori qualificati per promuovere competenze specifiche, abilità e strumenti necessari a svolgere attività interculturali.





Come utilizzare il Manuale

Questo manuale – insieme al toolkit interattivo (<http://edupact.sporteducation.eu>) – è pensato per essere utilizzato da persone che formano gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori, presenti e futuri. Questo manuale presenta le tematiche di base e gli elementi teorici per un'educazione interculturale di successo nello sport. In quanto tale, i suoi contenuti possono essere usati in modo flessibile e adattati in relazione ai diversi gruppi e alle esigenze locali.

Il contenuto di questo manuale è suddiviso in quattro unità distinte e può essere utilizzato come base per i moduli o corsi individuali intesi a formare insegnanti di educazione fisica o allenatori sulle diverse componenti dell'educazione interculturale.

Unità di studio

1. Capire sé stessi

2. Capire gli altri

3. Pianificazione e realizzazione delle sessioni educative interculturali

4. Monitoraggio e valutazione delle sessioni educative interculturali

Ogni unità include una sezione di apprendimento guidata in cui il lettore accede a informazioni teoriche e conoscenze destinate a supportare quella particolare unità. Inoltre, ogni unità include una sezione pratica in cui vengono presentate al lettore attività correlate che possono essere agevolate con gli altri insegnanti di educazione fisica o allenatori, o con studenti e atleti. Le unità includono anche collegamenti ad attività aggiuntive che sono rese disponibili sul nostro toolkit interattivo dedicato (<http://edupact.sporteducation.eu>). Queste attività completano le unità con risorse pertinenti e approfondite, tra cui video, presentazioni, materiale di lettura e quiz.

Come ulteriore supporto agli educatori o formatori degli allenatori che desiderano divulgare i contenuti EDU:PACT, sono disponibili anche esempi degli schemi dei corsi sul nostro toolkit interattivo. Questi schemi offrono una struttura adattabile ad esigenze diverse, da un breve corso di perfezionamento a un seminario universitario settimanale completo.

Utilizzo delle Sezioni Teoriche

Ogni unità presenta una panoramica delle conoscenze teoriche che sono alla base dell'approccio e delle competenze chiave di tale unità. Queste sezioni hanno lo scopo di supportare gli educatori e i formatori degli allenatori durante i processi di educazione interculturale, e fornire gli elementi teorici chiave associati a ciascuna unità.

Il contenuto delle sezioni teoriche può, quindi, essere utilizzato per guidare la presentazione dei concetti chiave durante un corso di perfezionamento, un seminario settimanale universitario, o qualsiasi altra via di mezzo. Ulteriori letture e attività sono proposte anche attraverso il testo e possono essere trovate nel nostro toolkit interattivo. Queste attività aggiuntive possono essere usate per aiutare educatori e formatori degli allenatori per fornire alle loro presentazioni un maggiore background e una maggiore profondità, oppure possono essere usate per rivolgersi direttamente a insegnanti di educazione fisica e allenatori.

Utilizzo delle Attività

Ogni unità include una selezione di quattro attività pratiche. Queste attività, che sono un mix di giochi e attività di riflessione, hanno lo scopo di trasmettere i punti chiave dell'unità in modo divertente e interattivo. Gli educatori e i formatori degli allenatori possono praticare queste attività insieme agli insegnanti di educazione fisica e allenatori che stanno formando. Successivamente, questi insegnanti di educazione fisica e allenatori possono utilizzare alcune di queste attività direttamente all'interno delle loro lezioni e sedute di allenamento per trasmettere le conoscenze e le abilità chiave relative all'educazione interculturale.

Ogni attività ha istruzioni complete e dettagliate e include delle note per aiutare a fornire queste attività in contesti interculturali del mondo reale. Ulteriori attività per ciascuna unità sono anche disponibili nel nostro toolkit interattivo.

Oltre a proporre attività specifiche, questo manuale mira anche a fornire agli insegnanti di educazione fisica e agli allenatori gli strumenti per implementare le proprie attività. Utilizzando la metodologia Rifletti-Connetti-Applica (RCA) dell'organizzazione Right to Play, insieme alle indicazioni contenute in questo manuale, le persone possono progettare o modificare le proprie attività e collegarle a temi pertinenti in materia di educazione interculturale.

Utilizzo del Toolkit Interattivo

Il toolkit interattivo (www.edupact.sporteducation.eu) include tutti i contenuti del manuale e molto altro ancora.

Il contenuto teorico è supportato dall'inclusione di testi e video relativi agli argomenti chiave presentati in questo manuale. Ove appropriato, sono inclusi anche strumenti e modelli concreti per supportare la pianificazione e la realizzazione di sezioni di educazione interculturale. In ogni unità, inoltre, sono incluse attività come quiz o giochi che permetteranno ai partecipanti di valutare il loro apprendimento.

Per aiutare gli educatori e i formatori degli allenatori a strutturare e presentare questo contenuto, sono anche disponibili le strutture dei corsi, offrendo la possibilità di dar vita ad ogni tipo di cosa, da un breve corso di perfezionamento a un seminario universitario settimanale completo.

In definitiva, questo manuale e il materiale online si uniscono per supportare la realizzazione di corsi di educazione interculturale per insegnanti di educazione fisica e allenatori. Gli educatori e i formatori degli allenatori possono utilizzare questo contenuto per sostenere le loro lezioni in aula. Gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori possono anche interagire con il materiale online per approfondire e verificare il loro apprendimento.

Metodologia di Right to Play basata sul gioco:

Rifletti-Connetti-Applica

Right To Play, uno dei partner del consorzio di EDU:PACT, è un'organizzazione mondiale impegnata a proteggere, educare e responsabilizzare i bambini a superare le avversità. Right to Play sfrutta il potere del gioco come lo sport, l'attività fisica e i giochi all'interno dei suoi programmi di apprendimento proposti in tutto il mondo, raggiungendo più di 2 milioni di bambini e giovani a settimana.

Un aspetto chiave della metodologia di Right to Play è il ciclo di apprendimento esperienziale. Quest'approccio metodologico è stato integrato nelle attività pratiche di ciascuna unità del manuale.

Questo significa che durante ogni sessione di gioco gli insegnanti di educazione fisica, o gli allenatori, introducono e rafforzano i messaggi chiave di ogni attività attraverso discussioni guidate. Il ciclo di apprendimento esperienziale inizia quando un insegnante di educazione fisica, o un allenatore, seleziona un obiettivo chiave, oppure un risultato derivante dall'apprendimento, come ad esempio la cooperazione. L'obiettivo chiave dà forma all'intera sessione, inclusa la discussione di apertura. Nella fase di discussione, gli insegnanti di educazione fisica o gli allenatori piantano un seme ponendo una o due semplici domande, in modo che gli studenti, durante il gioco, abbiano modo di pensare al risultato dell'apprendimento (cioè alla cooperazione). Gli insegnanti di educazione fisica o gli allenatori guidano i bambini in un riscaldamento, come buona prassi prima di iniziare l'attività fisica. Quindi coinvolgono i partecipanti in un'esperienza condivisa, uno o due giochi connessi al risultato dell'apprendimento. Tutte le attività sono seguite da una discussione.

Right To Play fa riferimento a questo processo inteso come RIFLETTI – CONNETTI – APPLICA. È una strategia di insegnamento che, attraverso tre passaggi, guida gli studenti nell'elaborare la loro esperienza:

1. Rifletti

Cosa ho appena vissuto? Ai bambini e ai giovani viene insegnato il vocabolario per condividere le loro idee e sentimenti, e per rispettare le idee e i sentimenti dei loro coetanei.

2. Connetti

Come si lega questa esperienza a quelle precedenti? In che modo è rilevante per ciò che già so, credo o sento? Rafforza o espande la mia visione?

3. Applica

Come posso utilizzare ciò che ho imparato da questa esperienza? Come posso utilizzarlo in situazioni simili? Come posso utilizzare ciò che ho imparato a vantaggio di me stesso e della mia comunità?

Quando studenti e atleti ripensano a un'attività tramite la discussione guidata, ne comprendono il significato e lo portano avanti verso nuove esperienze. Inoltre, quest'approccio, non solo supporta la realizzazione delle attività di questo manuale, ma può anche essere utilizzato per collegare altre attività, che tu potresti conoscere, ad argomenti interculturali rilevanti.

ATTIVITÀ

Rifletti

What did you observe,
see, feel?

Connetti

How does this relate to
your experience in real
life?

Applica

Now what?
What will you change or
do?

Quali sono i momenti educativi?

Un momento educativo può essere un evento positivo o negativo. Come evento positivo, potrebbe includere:

- *Un atto casuale di gentilezza tra i bambini*
- *Un incredibile momento di supporto, incoraggiamento o lavoro di squadra tra i giocatori*
- *Un momento in cui il gruppo raggiunge un obiettivo per il quale lavora da molto tempo*
- *Giocatori che hanno raggiunto un obiettivo chiave che potrebbe essere utilizzato come modello dal resto della squadra*

È importante vedere questi momenti come forti opportunità di apprendimento, attraverso i quali è possibile estendere o espandere il pensiero di studenti e atleti. In queste situazioni ti consigliamo di interrompere la sessione nel bel mezzo del gioco per porre alcune domande al fine di aiutare studenti e atleti a ottenere il massimo dall'esperienza. In alternativa, ti consigliamo di attendere fino alla fine della sessione prima di affrontare il tema. Ecco alcuni esempi di domande relative alla metodologia Rifletti-Connetti-Applica che puoi porre:

Rifletti

C'è qualcosa di eccezionale che è accaduto durante la sessione? Come ti ha fatto sentire?

Connetti

Quali risultati simili hai sperimentato? Come hai raggiunto questi risultati?

Applica

Cosa puoi fare per incoraggiare successi simili nella tua vita?

I momenti educativi che derivano da eventi negativi potrebbero includere:

- *Un conflitto tra studenti e atleti*
- *Un'attività che fallisce (ad esempio, se qualcuno infrange le regole o accade un incidente)*
- *Una domanda inaspettata o una preoccupazione sollevata*

In queste situazioni, ti consigliamo di interrompere la sessione nel bel mezzo del gioco per porre alcune domande al fine di aiutare studenti e atleti a ottenere il massimo dall'esperienza. In alternativa, ti consigliamo di attendere fino alla fine della sessione prima di affrontare il tema. Ecco alcuni esempi di domande relative alla metodologia Rifletti-Connetti-Applica che puoi porre:

Rifletti: Cosa è successo? Perché è successo?

Connetti: Quando nel tuo passato ti è successo qualcosa del genere? Cosa hai fatto per risolverlo?

Applica: Come possiamo evitare che accada di nuovo? Qual è la nostra responsabilità per impedire che accada?

Come faccio a sapere quando si sta verificando un momento educativo?

Quando lavori con bambini e giovani, momenti educativi si verificano continuamente. La chiave è identificare qual è il momento educativo più importante su cui realmente focalizzarsi.

1

Capire sé stessi

Introduzione

Si dice spesso che quando si cerca di promuovere il cambiamento sociale il miglior punto di partenza è sé stessi. Tuttavia, qual è la connessione tra la comprensione di sé stessi e l'educazione interculturale? Cosa possono insegnarci le scienze psicologiche e dell'educazione sull'identità personale e professionale, sulla regolazione emotiva e sul benessere psicologico? Questa prima unità ti guiderà lungo questo viaggio interiore come primo passo nella promozione dell'educazione interculturale.

L'obiettivo di quest'unità è offrire agli insegnanti di educazione fisica e agli allenatori l'opportunità di riflettere sulla loro identità professionale e ambienti di lavoro, e di fornire spunti e linee guida per aiutarli nel preparare, promuovere e facilitare attività di educazione interculturale.

Argomenti



Introduzione alla comprensione di sé stessi

Sottolinea l'importanza di fare affidamento su conoscenze scientifiche e psicologiche riguardanti l'identità personale e professionale. Introduce diversi argomenti che derivano dalla comprensione dei processi cognitivi ed emotivi, che influenzano le relazioni interpersonali, o di lavoro, all'interno di gruppi interculturali.



Il sé professionale

Fornisce una revisione di ciò che le scienze psicologiche e dell'educazione dicono sulle identità personali e professionali. Affronta anche come questi argomenti sollevino questioni specifiche riguardo la fiducia in sé stessi e l'acquisizione di un "sé professionale", nonché come sviluppare la consapevolezza di questi temi per favorire lo sviluppo professionale e di competenze.



Il sé interpersonale e l'agentività (agency) personale

Spiega anche come i sistemi di valori e di credenze influenzino i processi mentali che regolano le proprie esperienze sociali e professionali. Fornisce anche informazioni su stereotipi etnici o di gruppo e modelli scientifici per comprendere l'agency personale e la fiducia in sé stessi, nonché strumenti professionali per promuovere l'empowerment collettivo o di gruppo.



Regolazione delle emozioni e del benessere psicologico

Si concentra sul controllo di situazioni che hanno un significato emotivo forte e stimolante per un individuo e mette in evidenza ciò che la scienza psicologica dice sulla regolazione emotiva, la consapevolezza situazionale, la prospettiva e l'empatia.

Unità di risultati dell'apprendimento

- 1** *Avere una migliore comprensione della tua identità e di abbracciare e sostenere l'educazione interculturale.*
- 2** *Comprendere come la cultura, le forze sociali, e l'esperienza personale plasmano la tua identità.*
- 3** *Comprendere in che modo le emozioni e i pregiudizi personali potrebbero promuovere o rafforzare gli stereotipi sui diversi background culturali e/o gruppi target.*
- 4** *Migliorare il tuo linguaggio del corpo, il tono e gli stili di presentazione, soprattutto se appartengono a contesti culturali diversi.*

Parole chiave

L'identità professionale	<i>I valori, le convinzioni e le aspirazioni di una persona nel suo ambiente professionale</i>
Il sé professionale	<i>I punti di vista, le valutazioni e i significati di una persona assegnati alle sue esperienze professionali</i>
L'identità personale	<i>I valori e le convinzioni che una persona ha sulle sue caratteristiche fisiche e psicologiche che derivano dalle esperienze di vita</i>
Il sé personale	<i>I punti di vista, le valutazioni e i significati che una persona assegna a sé stessa attraverso esperienze di vita personale</i>
Il sé interpersonale	<i>I punti di vista, le valutazioni e i significati che una persona assegna a sé stessa nel contesto delle interazioni sociali</i>
L'agentività (agency) personale	<i>L'insieme di convinzioni e valutazioni che una persona possiede sulla sua capacità di intervenire e cambiare gli ambienti sociali e professionali</i>
Stereotipi	<i>Credenze in base alle quali una persona assegna le stesse caratteristiche a tutti i membri di un gruppo sociale, culturale o geografico</i>
Sistemi di valore	<i>Le caratteristiche personali, sociali e culturali che guidano le scelte motivazionali e comportamentali di una persona</i>
Complessità dell'identità sociale	<i>Il grado in cui le molteplici identità di una persona interagiscono o sono mentalmente integrate</i>

Informazioni teoriche

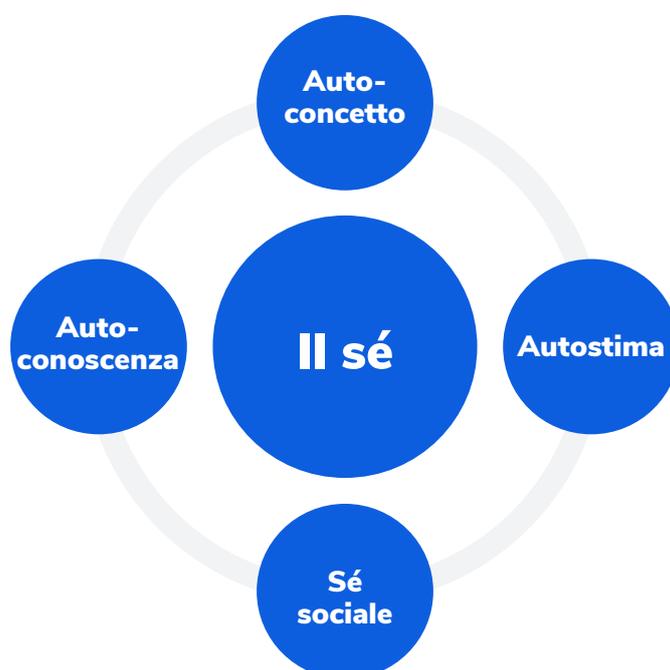
Introduzione alla comprensione di sé stessi

In generale, le esperienze di vita, insieme ai ragionamenti e pensieri di una persona, forniscono agli individui le basi per una chiara percezione di quello che sono, che è ciò che la scienza psicologica chiama “identità” (Tajfel & Turner, 2004).

La propria identità o il “sé” fa riferimento ad un mix di credenze, convinzioni e valori personali che le persone potrebbero esprimere verbalmente quando viene chiesto loro, “come descriveresti te stesso?”. In questo scambio verbale, le persone possono iniziare comunicando la propria età, altezza e peso (la cosiddetta identità “fisica”), e poi continuare con le informazioni relative alle persone importanti per loro, come ad esempio i membri della famiglia o i migliori amici (la cosiddetta identità “sociale”). Infine, possono fare dichiarazioni e dare informazioni più intime riguardo i loro pensieri più nascosti relativi alle loro credenze, paure e aspirazioni. Questo è ciò che viene definito come “identità personale”.

Queste identità sono distinte, eppure strettamente legate nella mente delle persone. Possono influenzarsi a vicenda, poiché rappresentano i vari aspetti e sfaccettature della stessa persona e della sua “unicità”. Nell’età adulta, le identità delle persone sono in genere ben sviluppate e guidano le convinzioni e le opinioni di un individuo sugli altri e sul mondo in generale. In altre parole, le persone utilizzano la loro identità come una sorta di psicologia personale che le guida attraverso le loro esperienze di vita dando loro un senso di controllo (Hogg & Williams, 2000; Turner & Oakes, 1986).

Un modo possibile, per riassumere questo processo di sviluppo della propria identità, è rappresentato nella figura seguente, nella quale il “sé” o identità può essere visto come un insieme dinamico di relazioni tra il proprio concetto di sé, il sé sociale, la conoscenza che si ha di sé, e la propria autostima complessiva (Morin, 2011).

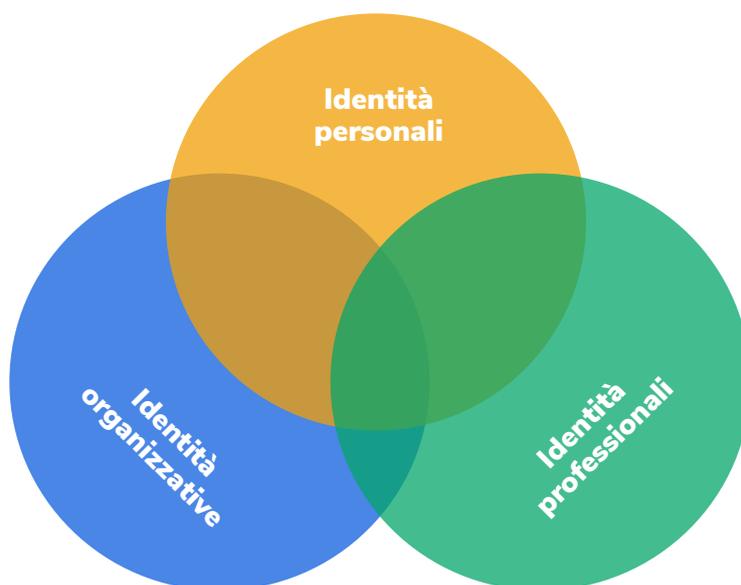


Il sé professionale

In età adulta, le identità di una persona sono ulteriormente arricchite da quella che viene chiamata “identità professionale”, ovvero l’insieme di convinzioni e punti di vista che una persona ha su chi è o chi vorrebbe essere “professionalmente” nel proprio ambiente di lavoro. L’identità professionale comprende quindi la conoscenza di sé stessi nel lavoro e le proprie aspirazioni professionali. Questa conoscenza e identità professionale cambiano nel tempo con il verificarsi di esperienze lavorative diverse e talvolta instabili (Akkerman & Meijer, 2011; Lysova et al., 2015).

L’educazione interculturale rappresenta un contesto “naturale” in cui le proprie identità professionali e personali e i propri punti di vista possono facilmente essere messi in discussione dalle circostanze, dalle situazioni ed eventi che si potrebbero sperimentare (Akkerman & Meijer, 2011; Hendry, 1975). È probabile che la tentazione di fidarsi della propria psicologia e delle conoscenze “personali” si manifesti in primo piano quando si affrontano queste sfide. Quest’unità affronta queste sfide e cerca di fornire alcune istruzioni e linee guida per resistere a questa tentazione e fare invece affidamento su ciò che le scienze psicologiche e dell’educazione possono offrire. La conoscenza scientifica mostra chiaramente che la propria identità professionale è il risultato di un processo che dura tutta la vita, che può cambiare nel tempo e che può influenzare i propri ideali di lavoro e il rapporto con gli altri, come l’uguaglianza, l’equità e il potenziale umano.

Il tema dell’identità professionale è particolarmente importante nel contesto dell’educazione interculturale. Questo contesto può mettere a dura prova le proprie convinzioni e opinioni su cosa l’educazione interculturale implichi. Può anche sfidare la fiducia in sé stessi nel lavorare con persone di diversa estrazione. L’educazione interculturale spesso comporta nuove e complesse impostazioni che possono richiedere ad un insegnante di educazione fisica o allenatore di sviluppare velocemente un nuovo senso di appartenenza e di rivedere la propria identità professionale per integrare i nuovi valori. Può anche portare a nuove esigenze educative



e nuove esperienze interpersonali o sociali (Karousiou et al., 2019; Pajares, 1992). C'è, quindi, la necessità di acquisire nuove competenze e visioni più complesse su sé stessi, che consentono di rispondere bene alle esigenze organizzative e professionali. È essenziale per la capacità personale d'integrarsi e adattarsi, come mostrato nell'immagine sottostante.

Le scienze psicologiche e dell'educazione affrontano queste sfide. Inoltre, nel contesto dell'educazione interculturale forniscono linee guida generali su come un individuo può acquisire spunti professionali per diventare più competente e sicuro come insegnante e/o leader.

Il sé interpersonale e l'agency personale

Da un punto di vista psicologico, una persona che ha raggiunto l'età adulta ha sviluppato quello che viene chiamato il "sé interpersonale", o una chiara rappresentazione mentale di come intende approcciarsi, avvicinarsi, pensare e agire di fronte agli altri.

Nel tempo, il sé interpersonale cresce e diventa più complesso. Ad esempio, un bambino avrà un sé interpersonale piuttosto semplice che aiuta ad approcciarsi con gli amici nella scuola elementare; mentre un adulto può avere un sé interpersonale più complesso che lo aiuta ad affrontare i diversi contesti sociali e le situazioni che incontra, da quelle professionali a quelle che riguardano famiglia o amici.

In molte situazioni sociali e lavorative, il sé interpersonale rappresenta una guida molto efficiente su cosa aspettarsi, dire o fare. Infatti, i sé interpersonali delle persone forniscono "schemi relazionali", cioè un insieme di regole o "script" che guidano l'individuo nelle specifiche situazioni sociali (Baldwin, 1992).

Un semplice esempio di schema relazionale è rappresentato dalle regole che un individuo segue tipicamente in un ristorante. Questa situazione è in parte un contesto sociale in cui le persone tipicamente 1) entrano nel ristorante, 2) chiedono gentilmente un tavolo, 3) si aspettano di sedersi velocemente, 4) chiamano un cameriere. 5) si aspettano che il cameriere sia cortese, 6) chiedono un menu e così via,

Come mostra quest'esempio, il proprio sé interpersonale può rappresentare un mix di aspettative comportamentali su ciò che si dovrebbe fare o si farà in un contesto sociale e su ciò che la controparte (in questo caso il cameriere) dovrebbe fare o farà in cambio.

La psicologia ha dimostrato che il sé interpersonale aiuta le persone a muoversi nella maggior parte delle situazioni quotidiane che incontrano. In semplici situazioni sociali, come nel caso di un ristorante, una persona è probabilmente cosciente di sé stessa, degli altri e di "sé stessa con gli altri" (cioè il sé interpersonale).

In situazioni nuove e più complesse, tuttavia, come quelle che un insegnante di educazione fisica o un allenatore può incontrare in contesti educativi interculturali, una persona potrebbe non essere così preparata e potrebbe non essere dotata di rappresentazioni mentali chiare o ben sviluppate di "sé stesso con gli altri". In questo caso, il sé interpersonale potrebbe essere

in fase di “costruzione”. In situazioni che richiedono complesse dinamiche professionali e interpersonali, un insegnante di educazione fisica o un allenatore potrebbe essere impreparato su cosa fare o cosa aspettarsi.

Pertanto, l'educazione interpersonale potrebbe rappresentare un contesto professionale e lavorativo nel quale un insegnante di educazione fisica o un allenatore potrebbe sentirsi insicuro. Potrebbero chiedersi come la loro identità professionale li aiuterà, sentendosi impreparati su cosa fare e cosa aspettarsi dagli altri. Questo probabilmente si verificherà se non hanno ancora sviluppato un chiaro senso del proprio sé interpersonale.

I nuovi insegnanti di educazione fisica o allenatori possono quindi avere pensieri, opinioni e convinzioni che apparentemente forniscono un senso di controllo e sicurezza. In questi tipi di situazioni professionali e sociali, le persone possono fare spesso affidamento su quello che viene chiamato “pensiero stereotipato”, ovvero l'uso di opinioni e credenze esistenti per portare situazioni nuove o complesse allo stesso livello di semplici regole, aspettative o scelte (Reynolds et al., 2000; Stangor & Jost, 1997). Pertanto, in un contesto di educazione interculturale, un insegnante di educazione fisica o un allenatore può essere tentato di ridurre al minimo le differenze culturali tra gli studenti. Possono anche aspettarsi che culture diverse non possano essere integrate, trascurando le differenze individuali, poiché queste differenze renderebbero i suoi impegni educativi più complessi e difficili.

Per affrontare questi stereotipi e fornire un'educazione interculturale efficiente, ci sono quindi alcune azioni che un insegnante di educazione fisica o allenatore potrebbe intraprendere:

- *Rivedere e arricchire la propria identità professionale e il proprio sé interpersonale come forma di adattamento necessario per il bene dei propri obiettivi educativi.*
- *Imparare nuovi metodi per integrare la propria identità professionale passata con le nuove esigenze, i nuovi valori e modelli, spesso definita come crescita della complessità professionale.*
- *Imparare nuovi schemi relazionali e integrare la propria identità sociale con nuovi modelli di esperienze interpersonali e comportamenti.*

Questo processo di apprendimento non è semplice e richiede uno sforzo personale, impegno e motivazione. A livello personale, un educatore interculturale deve fare affidamento ed esercitare la propria agency (Bandura, 1992; Zimmermann & Cleary, 2006). Avranno anche bisogno di un senso di fiducia personale per intervenire nell'ambiente educativo e creare le situazioni lì aiuterà a crescere professionalmente e diventare competenti nell'ambito dell'educazione interculturale (Anderson & Boylan, 2017).

Alla fine, questi processi di apprendimento e la crescita dell'identità professionale sono incorporati in una complessa rete di dinamiche nella quale l'agency personale gioca un ruolo chiave. In particolare, quando la persona affronta e risponde attivamente alle richieste del contesto organizzativo, rispetta e abbraccia personalmente i compiti e i ruoli che si aspetta, e cerca costantemente di rafforzare la propria identità professionale (Camire et al., 2012).

Regolazione delle emozioni e del benessere psicologico

La nozione di agency personale e l'idea corrispondente che si può intervenire con sicurezza, cambiare attivamente e positivamente le proprie esperienze professionali e interpersonali, evoca il delicato tema della "regolazione emotiva" (Little & Lopez, 1996; Walls & Little, 2005). L'agency personale può essere veramente efficace solo quando si gestiscono e risolvono conflitti e frustrazioni e quando si esercita il controllo sulle proprie esperienze emotive.

L'educazione interculturale è un contesto professionale che può, per molte ragioni, richiedere queste capacità emotive. Studenti o atleti di diversa estrazione culturale o geografica potrebbero rappresentare una sfida che richiede una forte autoregolazione emotiva e personale da parte dell'insegnante di educazione fisica o dell'allenatore.

Consapevolezza situazionale, capacità di ascolto, tolleranza ed empatia possono essere tutte necessarie per gestire emotivamente le sfide nei contesti educativi interculturali (Sutton & Wheatley, 2003). In queste condizioni ideali di autoregolazione emotiva, l'educatore interculturale può svolgere con sicurezza un ruolo attivo nel plasmare e creare circostanze educative in cui gli studenti sono personalmente coinvolti e perseguono obiettivi professionali con un rinnovato senso di empowerment.



Riepilogo dei punti chiave

- *Le identità professionali e personali aiutano a guidare le convinzioni e le opinioni delle persone sugli altri, e sul mondo in generale*
- *Queste identità a loro volta influenzano il proprio sé interpersonale, che permette di capire come affrontare, approcciarsi, pensare e agire di fronte agli altri.*
- *I contesti interculturali possono mettere in discussione queste identità e comportamenti, che spesso portano le persone a ricorrere a stereotipi per spiegare situazioni nuove e complesse.*
- *Nuovi approcci (cioè schemi relazionali) e informazioni devono essere integrati per contrastare questi stereotipi e fornire un'efficace educazione interculturale.*
- *Consapevolezza della situazione, capacità di ascolto, tolleranza ed empatia possono essere tutte necessarie per gestire le sfide legate ai contesti educativi interculturali.*

References

- Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 27, 308-319.
- Anderson, P., & Boylan, P. (2017). From stereotyping to becoming interculturally competent. In M.L. Ennis & C.E. Riley (Eds.), *Practices in Intercultural Language, Teaching and Learning*. Cambridge Scholars Publishing.
- Baldwin, M.W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112(3), 461-484.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. Hemisphere Publishing Corporation.
- Camire, M., Trudel, P., & Forneris, T. (2012). Coaching and Transferring Life Skills: Philosophies and Strategies Used by Model High School Coaches. *The Sport Psychologist*, 26, 243-260.
- Hendry, L.B. (1975). Survival in a marginal role: The professional identity of the physical education teacher. *The British Journal of Sociology*, Vol. 26, No. 4, 465-476.
- Hogg, Michael A., & Williams, Kipling D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 4 (1): 81-97.
- Karousiou, C. et al., (2019). Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 25(2), 240-258.
- Little, T. D., & Lopez, D. F. (1996). Children's action-control beliefs and emotional regulation in the social domain. *Developmental Psychology*, 32, 299-312.
- Lysova, E. I. et al, Richardson, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G., (2015). Change-supportive employee behavior: A career identity explanation. *Career Development International*, 20, 38-62.
- Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and education research: cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 63, 307-332.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2000). When are we better than them and they worse than us? A closer look at social discrimination in positive and negative domains. *Journal of Personality and Social Psychology*. 78 (1): 64-80.

Stangor, C., Jost, J. T., Spears, R.; Oakes, P. J., Ellemers, N, et al. (Eds.), (2017). Commentary: Individual, group and system levels of analysis and their relevance for stereotyping and intergroup relations. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, 336–358.

Sutton, R.E. & Wheatley, K.F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review* 15, 327-358.

Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18 (2): 183–190.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 276–293). Psychology Press.

Turner, John, & Oakes, Penny (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*. 25 (3): 237–252.

Walls, T.A., & Little, T.D. (2005). Relations Among Personal Agency, Motivation, and School Adjustment in Early Adolescence. *Journal of Educational Psychology*. 97(1). 23-31.

Zimmerman, B.J., & Cleary, T.J. (2006). Adolescent's Development of Personal Agency (Chapter 2, pp. 45-69), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Information Age Publishing.

Attività e giochi

Attività 1:

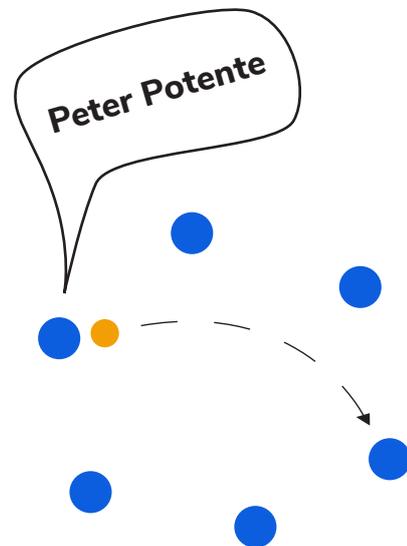
Palla e aggettivo

Questa attività può essere utilizzata per creare un'atmosfera positiva all'interno del gruppo all'inizio di una seduta. Rivela i diversi background culturali e promuove la diversità linguistica.

Descrizione

Questa è un'attività di gruppo che può essere svolta da insegnanti di educazione fisica, allenatori, studenti e atleti. Il gioco ti consente di conoscere tutti i partecipanti per nome e riflettere su un proprio attributo e su un attributo di qualcun altro. Il partecipante deve riflettere su sé stesso in modo creativo cercando un aggettivo adatto.

Gli studenti o gli atleti si mettono in cerchio e pensano a un aggettivo che li descriva e che abbia la stessa prima lettera del loro nome. Dopo un breve lasso di tempo per pensare, l'insegnante di educazione fisica o l'allenatore iniziano il round con il proprio nome e aggettivo (ad esempio, Peter Potente). Il gioco inizia lanciando una palla a un altro studente o atleta, che a sua volta pronuncia il proprio nome insieme al proprio aggettivo. Il gioco continua fino a quando ogni studente o atleta ha ricevuto la palla una volta e ha pronunciato il nome con un aggettivo.



Domande per la discussione

Rifletti

Perché hai scelto quell'aggettivo? Cosa dice di te?

Connetti

Hai imparato qualcosa sui tuoi compagni di squadra o compagni di classe? Gli aggettivi scelti erano simili o diversi tra loro?

Applica

Perché è importante presentarti quando sei nuovo in una situazione o in gruppo? Sei mai stato in una situazione in cui qualcuno non ha capito il tuo nome? Come ti ha fatto sentire? Come hai gestito la situazione?

Note di facilitazione

L'allenatore può anche aggiungere movimento al gioco permettendo ai partecipanti di cambiare posizione dopo aver pronunciato il loro nome e aggettivo. Dopo due round in cui è stato pronunciato il proprio nome, l'allenatore può cambiare la direzione del gioco. Ora invece di dire il proprio nome, studenti o atleti lanciano la palla a un'altra persona e pronunciano il nome di quella persona. Questo esercizio aiuta anche a memorizzare i nomi dei partecipanti. Quando si lavora con persone dal background linguistico diverso, l'allenatore dovrebbe parlare in modo chiaro e lento. L'insegnante o l'allenatore può anche aiutare gli studenti o gli atleti a trovare un aggettivo adatto e incoraggiarli a usare parole della loro lingua madre.

Numero di insegnanti o allenatori	1
Numero di studenti o atleti	15-20
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	15 minuti
Spazio richiesto	Grande sala per seminari, palazzetto dello sport o un campo
Materiale richiesto	Una palla
Obiettivo dell'attività	Conoscere tutti i partecipanti per nome; riflettere su un attributo personale e conoscere gli attributi degli altri
Unità correlate	Unità 1 e Unità 2
Competenze derivanti dall'attività	Creatività, autoconsapevolezza e apprendimento interculturale

Attività 2:

Mappatura della vita

Questa attività incoraggia gli studenti o gli atleti a riflettere su esperienze significative e a evidenziare momenti di apprendimento interculturale.

Descrizione

Una mappa di vita incoraggia gli studenti o gli atleti a descrivere chi sono e a identificare le esperienze che li hanno portati dove sono oggi.

- Disegna una linea che attraversa il centro della mappa della vita. Sul lato sinistro della linea segna l'inizio (es. Nascita). A circa metà della linea, contrassegna "adesso" (es. Oggi). Puoi lasciare spazio alla fine per mappare le esperienze che potresti voler avere in futuro.
- Lungo la linea, elenca gli eventi o le esperienze che hanno avuto un profondo impatto su chi sei oggi. Possono essere esperienze grandi o piccole, positive o negative. Il punto è presentare le esperienze che ti hanno influenzato e formato
- Nella parte superiore della pagina (sopra la riga) elenca alcuni dei tuoi valori (ad esempio, le cose nella vita che sono più importanti per te).
- In fondo alla pagina (sotto la riga) elenca alcune caratteristiche della tua identità e le qualità che ritieni che ti rappresentino meglio.

Esempio



Appendi tutti i disegni al muro. Studenti o atleti fanno poi una passeggiata nella galleria per conoscersi l'un l'altro. Chiedi a chi vorrebbe fare da volontario per condividere la storia con l'intero gruppo.

Domande per la discussione

Rifletti

Tu chi sei? Cosa ti dà una uno scopo? Cosa ti motiva? Di cosa sei più orgoglioso nella tua vita?

Connetti

Come ti approcci nel costruire amicizie con persone con un diverso background?

Applica

Cosa ti piacerebbe sperimentare nei prossimi cinque anni? Puoi condividere il tuo piano d'azione? Su quali parti della tua mappa di vita hai il controllo?

Note di facilitazione

Chiedi agli studenti o agli atleti di usare la loro creatività mentre disegnano o costruiscono la loro mappa di vita. Non è importante copiare l'esempio fornito qui. Dai tempo ai partecipanti d'interagire tra loro sulla loro vita personale, background, cultura, storie personali, video, libri e film preferiti. Agli studenti o agli atleti viene data l'opportunità di conoscersi e di capire il punto di vista dell'altro. Ciò porterà all'apertura, alla comprensione reciproca, rafforzerà le relazioni all'interno del team e svilupperà un senso di spirito di squadra.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	Aperto
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	30 minuti
Spazio richiesto	Aula o qualsiasi altro spazio in cui i partecipanti possono disegnare
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Lavagna a fogli mobili• Pennarelli• Nastro
Obiettivo dell'attività	Comprendere sé stessi riflettendo su esperienze personali, valori, atteggiamenti e discutendo i fattori che ti hanno plasmato per diventare quello che sei oggi
Unità correlate	Unità 1
Competenze derivanti dall'attività	Autoconsapevolezza, consapevolezza emotiva, creatività, capacità di presentazione, capacità di insegnamento e riflessione, prospettiva e rispetto

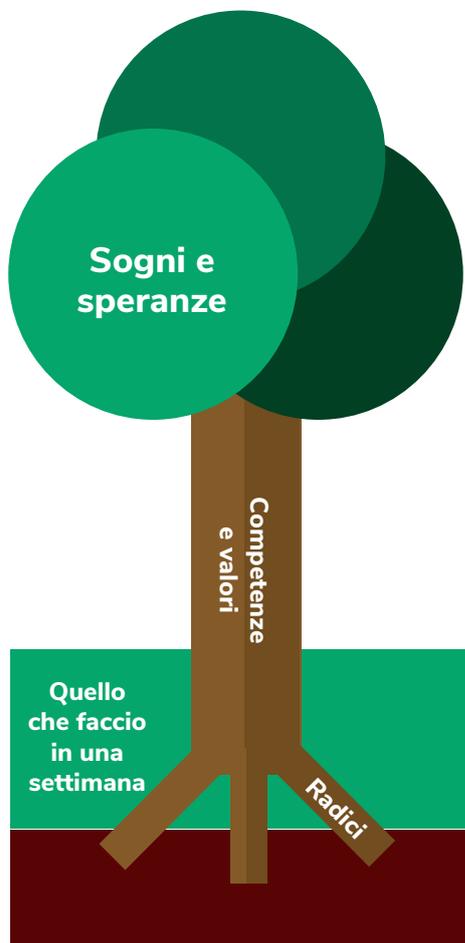
Attività 3:

Albero della vita

Usando l'immagine di un albero come metafora di vita, studenti o atleti scoprono come i propri aspetti personali sono plasmati dal passato e identificano il tipo di persona che vogliono portare avanti.

Descrizione

Il primo passo è disegnare un albero, comprese le radici, il terreno, il tronco e i rami. Dopodiché, etichettare ciascuna parte dell'albero in base alle istruzioni seguenti.



Le radici: scrivi da dove vieni sulle radici. Può essere la tua città natale, la tua regione, il tuo paese, ecc. Puoi anche scrivere la cultura in cui sei cresciuto, un club o un'organizzazione che ha plasmato la tua giovinezza, o un genitore o tutore.

Il terreno: annota sul terreno le cose che scegli di fare ogni settimana. Queste non dovrebbero essere cose che sei costretto a fare, ma piuttosto cose che hai scelto di fare per te stesso.

Il tronco: scrivi le tue abilità i tuoi valori sul tronco. Puoi scrivere i tuoi valori partendo dalla base del tronco per poi salire e passare alle tue abilità

I rami: Scrivi le tue speranze, sogni e desideri sui rami. Questi possono essere personali, comuni o generali per tutta l'umanità. Pensa sia nel breve che nel lungo termine. Distribuisci queste informazioni sui vari rami.

Domande per la discussione

Rifletti

Cosa hai imparato su te stesso? Sei sorpreso in qualche modo di come hai descritto le varie parti del tuo albero?

Connetti

Hai imparato qualcosa di nuovo sugli altri studenti o atleti? Ci sono somiglianze tra te e gli altri studenti o atleti? Quali sono alcune delle differenze notevoli?

Applica

In che modo le altre persone e loro diverse storie hanno influenzato la tua vita? Pensi che saresti la persona che sei oggi senza l'influenza degli altri?

Note di facilitazione

Se riesci a pensare solo ad una o due cose alla volta per sezione dell'albero, non preoccuparti. La natura di questo esercizio è che mentre completi ogni passaggio cerca di sbloccare più ricordi e idee per le altre parti. Puoi saltare e completare ogni passaggio in qualsiasi momento. La cosa più utile, all'inizio, è semplicemente scrivere le cose e vedere dove ti portano.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	Aperto
Età del gruppo	14+
Tempo richiesto	60 minuti
Spazio richiesto	Aula o qualsiasi altro spazio dove gli studenti o gli atleti possono disegnare
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Lavagna a fogli mobili• Pennarelli• Nastro
Obiettivo dell'attività	Comprendere sé stessi riflettendo sulla propria storia personale, esperienze, abilità, valori, speranze e sogni
Unità correlate	Unità 1 e Unità 2
Competenze derivanti dall'attività	Autoconsapevolezza, consapevolezza emotive, creatività, capacità di presentazione, riflessione, prospettiva e rispetto

Attività 4:

La Speranza è nell'aria

Questa attività mira a stimolare i partecipanti e a fornire una riflessione sui contesti interculturali.

Descrizione

Non ci sono coppie o gruppi in questa attività, tutti i partecipanti sono in una squadra.

- Prepara un numero sufficienti di palloncini (almeno 1-2 a persona) da utilizzare durante l'attività
- Chiedi ai partecipanti "Cosa è necessario (ad esempio, tratti personali, ambiente) per fare bene in contesti/gruppi interculturali?". Per i gruppi più maturi, potresti anche chiedere qualcosa come "Quali sono le sfide nella tua comunità quando si parla d'interazioni interculturali"
- Elenca le risposte su una lavagna a fogli mobili.
- Chiedete a ogni persona di lanciare in aria un palloncino.
- Chiedete di rivedere l'elenco della lavagna, scegliere una risposta e scriverla sul palloncino.

Spiegare:

- ◇ L'obiettivo di questa attività è mantenere tutti i palloncini in gioco in ogni momento.
- ◇ Cronometreri il gruppo per vedere per quanto tempo il gruppo può mantenere i palloncini in aria.
- ◇ Una volta in aria, i palloncini possono essere colpiti da qualsiasi membro del gruppo con qualsiasi parte del copro.
- ◇ Se un pallone tocca il suolo, il gruppo riceverà un avvertimento.
- ◇ Ci saranno tre opportunità per il gruppo per ottenere il miglior tempo.
- ◇ Quando dici "Vai!" ogni persona lancia un palloncino in aria. I giocatori non possono tenere i palloncini o lasciarli toccare il suolo e devono mantenere tutti i palloncini in aria.
- ◇ Ogni quindici secondi, aggiungi un altro palloncino finché non terminano.
- ◇
- Dopo 3 avvertimenti (quanto 3 palloncini hanno toccato il suolo), ferma l'orologio e comunica ai partecipanti l'ora. Tra una partita e l'altra, comunica ai ragazzi di avere 1 minuto per riflettere e pianificare come migliorare il loro tempo (per mantenere i palloncini in aria più a lungo).
- Conduci una discussione e dai tempo ai partecipanti per la riflessione.

Domande per la discussione

Rifletti

Come ti sei sentito quando sono stati aggiunti nuovi palloncini? Che strategia hai usato per tenerli in aria?

Connetti

Come ci si sente nella vita quando ci sono troppi problemi/cose su cui concentrarsi? In questa attività cosa sarebbe successo se avessi avuto meno problemi? Se avessi avuto più tempo per pianificare?

Applica

Cosa puoi fare per mantenere tutti i palloncini in aria nella tua vita? Cosa ci dice questa attività sul modo migliore per affrontare i problemi legati all'educazione interculturale nella tua comunità? (Per esempio, l'importanza di pianificare o concentrarsi su alcuni problemi piuttosto che affrontarli tutti insieme).

Note di facilitazione

Assicurati che i partecipanti lavorino insieme per trovare nuove strategie per mantenere i palloncini in aria.

Possibili varianti

Chiedere ai partecipanti di riflettere sulle difficoltà che le persone provenienti da contesti culturali diversi potrebbero incontrare in una nuova società.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	Aperto
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	20 minuti
Spazio richiesto	Uno spazio aperto come una grande sala, area giochi o una palestra
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Lavagna a fogli mobili• Penne/Pennarelli• Palloncini
Obiettivo dell'attività	Comprendere sé stessi riflettendo sulle esperienze personali e sviluppare il pensiero critico
Unità correlate	Unità 1 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Autoconsapevolezza, consapevolezza emotiva, pensiero critico

2

Capire gli altri

Introduzione

La comprensione degli altri è al centro della promozione dell'educazione interculturale, che è facilitata dai processi legati alla leadership personale, alla comunicazione e alla collaborazione. Questa unità, quindi, si concentra su tecniche specifiche per migliorare gli elementi chiave della comunicazione tra le persone e su come agire da leader per determinare una crescita positiva degli ambienti e delle persone con cui si lavora.

L'obiettivo qui non è solo facilitare gli insegnanti di educazione fisica e allenatori nella comprensione degli altri, ma anche fornire loro gli strumenti per creare ambienti che promuovano e favoriscano la comprensione reciproca.

Argomenti



Comunicazione

Si concentra sulle tecniche di colloquio motivazionale e su come possono essere integrate in contesti sportivi. Queste tecniche sono progettate per generare una maggiore comprensione e produrre un cambiamento interno mobilitando le risorse dell'individuo, essendosi impegnato in processi interculturali. Ai partecipanti vengono introdotti strumenti riguardanti le tecniche di colloquio e gli approcci riconosciuti nello sviluppo dei processi.



Cooperazione

Si concentra sui processi di sviluppo di una squadra sia in contesti sportivi che di attività fisica, comprese le possibilità e le sfide relative a ciascuno step di questa fase.



Leadership personale

Si concentra sulla dimensione della leadership come competenza fondamentale per insegnanti di educazione fisica e allenatori per guidare i processi sociali relativi alla comprensione degli altri. Lo scopo di considerare la leadership come competenza principale è legato al fatto che può guidare i processi sociali nei compiti d'insegnamento e coaching, sia in termini di guida di sé stessi che degli altri.

Unità di risultati dell'apprendimento

1

Identificare e rispettare il background, gli atteggiamenti, i valori, i bisogni e i comportamenti degli altri

2

Comunicare e ascoltare gli altri con rispetto, considerando le differenze all'interno di un gruppo

3

Condurre ambienti e gruppi culturalmente diversi in modo coeso, positivo e motivante

4

Spiegare modelli selezionati di comunicazione rilevanti nell'area dell'educazione e della comprensione interculturale

Parole chiave

Empatia È la capacità di comprendere e condividere i sentimenti degli altri

Autoefficacia È il giudizio personale sulla capacità di eseguire azioni necessarie e per far fronte a situazioni future

Differenze culturali Credenze, comportamenti, lingue, pratiche ed espressioni considerate uniche per i membri di una specifica etnia o nazione

Comunicazione La trasmissione o lo scambio di informazioni parlando, scrivendo o utilizzando altri mezzi

Cooperazione L'azione o il processo nel lavorare insieme verso un obiettivo finale comune

Leadership L'azioni di guidare individui, un gruppo di persone o un'organizzazione

Informazioni teoriche

Comunicazione

Le competenze comunicative di questa unità si basano su tecniche di colloquio motivazionale, che mirano a rendere abili insegnanti di educazione fisica e allenatori nel comprendere i loro gruppi, promuovendo allo stesso tempo un cambiamento interno rapido e motivato (Miller and Rollnick, 1991). Queste tecniche sono particolarmente utili perché aiutano gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori a pensare a a) quali domande porre b) come porle. A loro volta, queste domande aiutano a raggiungere una migliore comprensione degli altri, aiutano a implementare le discussioni seguendo l'approccio Rifletti-Connetti-Applica e consentono agli insegnanti di educazione fisica e agli allenatori di promuovere il cambiamento. Inoltre, queste tecniche favoriscono la competenza e la motivazione a impegnarsi nella comunicazione interculturale tra gli studenti o atleti.

Il colloquio motivazionale, in inglese motivational interviewing (MI), è uno stile di consulenza orientato all'individuo, che aiuta le persone ad esplorare e affrontare situazioni ambigue. Attraverso le discussioni, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori aiutano gli altri a identificare le soluzioni ai problemi, stimolando intuizioni nelle persone che stanno intervistando. In generale la MI integra tre tecniche di comunicazione chiave, che sono presentate nella tabella seguente (Souders, 2020).

Quale	Spiegazione	Esempio
Domande aperte	Le domande aperte ci consentono di sapere di più sulla prospettiva di un individuo e aiutano a sottolineare la collaborazione.	Cosa ti ha fatto reagire in quel modo? Come lo gestirai in futuro?
Affermazione	L'affermazione può essere fatta riconoscendo e commentando la situazione, i punti di forza e la capacità di un individuo. Inoltre, l'affermazione contribuisce alla comprensione reciproca.	Sembra che sia molto complicato. Non stupirti se ti senti sopraffatto.
Ascolto riflessivo/riepilogo	L'ascolto riflessivo può essere impiegato efficacemente attraverso la sintesi. Quando ripetiamo ciò che l'individuo ci ha detto a parole nostre e sotto forma di un'affermazione piuttosto che di una domanda, incoraggiamo una continua discussione, avendo anche la possibilità di verificare la nostra comprensione verso l'altra persona.	Quello che ti sento dire è...

Puoi trovare ulteriori informazioni sulle tecniche di MI sul nostro **toolkit interattivo**, inclusa un'**intervista** del co-fondatore del metodo.

Cooperazione

È molto importante far lavorare un gruppo di persone verso un obiettivo condiviso. Tuttavia, questo può essere molto difficile, soprattutto quando il gruppo include individui con approcci, credenze e valori differenti. È qui che torna utile una conoscenza approfondita delle teorie del lavoro di squadra. La teoria dello sviluppo del gruppo di Bruce Tuckman identifica il processo attraverso il quale si sviluppa un gruppo, così come le sfide e le possibilità che nascono durante le fasi di un determinato processo. La teoria di Bruce Tuckman è stata elaborata negli anni '60 e consiste in quattro fasi principali chiamate fase della formazione, fase del conflitto, fase della coesione e fase della prestazione. La comprensione di queste fasi può aiutare anche insegnanti di educazione fisica e allenatori a identificare i modelli di comportamento all'interno del gruppo e di conseguenza modificare il proprio approccio.

- La fase della formazione ha luogo quando la squadra o i membri del gruppo si incontrano per la prima volta. I membri del gruppo cercheranno all'inizio di evitare conflitti per non dare una prima impressione negativa. Questa fase è molto importante per familiarizzare e imparare a lavorare insieme. Qui, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori dovrebbero concentrarsi nel creare una condizione iniziale ottimale per definire gli obiettivi e le aspettative delle loro lezioni e sedute.
- La seconda fase è conosciuta come fase del conflitto. In questa fase, non solo emergono le idee e le prospettive di individui diversi, ma iniziano anche a svilupparsi disaccordi relativi a queste idee. Questa fase mette in discussione gli obiettivi fissati all'inizio e ed è una prova della maturità dei membri del gruppo e della capacità di scendere a compromessi con gli altri, che sono due delle principali necessità per un lavoro di successo del gruppo. Perciò, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori dovrebbero essere disposti a scendere a compromessi e adattare i propri obiettivi e le proprie aspettative in questa fase.
- La terza è la fase della coesione che ha luogo quando il gruppo è pronto ad andare avanti assegnando i ruoli e iniziando con il lavoro effettivo e/o la realizzazione degli obiettivi. Questa fase può essere un buon momento per discutere e rivalutare il funzionamento del gruppo.
- La quarta fase, ovvero la fase della prestazione, si verifica quando il gruppo inizia a lavorare come un'unità coesa in modo efficiente e produttivo. C'è pochissima discussione o esitazione. Il processo di sviluppo è completato quando i singoli individui sono perfettamente sincronizzati con i loro ruoli. I risultati e i comportamenti positivi dovrebbero essere annotati ed esaltati, rafforzando i progressi già compiuti.

Leadership personale

La leadership è una competenza fondamentale per gli insegnanti di educazione fisica e per gli allenatori in quanto hanno un ruolo di facilitatori nei processi sociali all'interno dei compiti di insegnamento o coaching, che implica sia guidare sé stessi che guidare gli altri.

Nel 2011, James Scouller ha presentato il modello dei Tre Livelli di Leadership come uno strumento pratico per sviluppare la leadership, il know-how e le abilità di una persona, sia in relazione a un gruppo o agli individui di quel gruppo, ma anche in relazione ai leader stessi. Il modello distingue tra leadership Pubblica, Privata e Personale. L'idea è che se i leader vogliono essere efficaci, devono lavorare parallelamente su tutti e tre i livelli. L'esercizio della leadership su questi tre livelli aiuta a facilitare la comunicazione e la cooperazione necessaria per creare un'ambiente di reciproca comprensione all'interno di un contesto interculturale.

- **La Leadership Pubblica** fa riferimento all'insieme di azioni o comportamenti che i leader mettono in atto per influenzare due o più persone contemporaneamente ed è diretta a (1) convenire una visione; (2) creare un'atmosfera di fiducia e lavoro di squadra; e (3) guidare azioni e risultati collettivi di successo.
- **La Leadership Privata** riguarda la gestione individuale dei componenti di un team. Sebbene la leadership implichi lo sviluppo di un senso di unità, i gruppi sono composti da individui che variano in ambizione, fiducia, esperienza e psiche.
- **La Leadership Personale** riguarda la crescita tecnica, psicologica e morale del leader e il suo impatto sul proprio comportamento, abilità e presenza da leader. È costituita da tre elementi: (1) know-how, debolezze relative alle proprie abilità e capacità di aggiornare le proprie conoscenze e skills; (2) il giusto atteggiamento verso le altre persone; e (3) autocontrollo psicologico che enfatizza l'autoconsapevolezza e il controllo flessibile della propria mente e che consente ai leader di legarsi fortemente ai propri valori e permette loro di agire autenticamente.

Ci sono numerose attività extra che sono disponibili sul nostro toolkit interattivo. Puoi anche trovare descrizioni video delle attività sviluppate dai nostri partner.

Riepilogo dei punti chiave

- Una comunicazione efficace e capacità di leadership possono aiutare gli insegnanti di educazione fisica e allenatori ad acquisire informazioni sui propri studenti e atleti e creare un'ambiente di comprensione reciproca.
- Le tecniche di colloquio motivazionale possono aiutarti a pensare a quali domande porre e come porle. Queste tecniche non solo possono aiutarti a condurre discussioni informali con studenti e atleti, ma forniscono anche una base per applicare la metodologia Rifletti-Connetti-Applica.
- Per promuovere una buona cooperazione e lavoro di squadra, è importante essere consapevoli delle diverse fasi di formazione del gruppo e di quali approcci funzionano meglio in ogni fase.
- In definitiva, la comunicazione e la cooperazione possono essere generate solo quando gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori riescono ad essere leader a tutti i livelli, pubblico, privato e personale.

References

Egolf, D. (2013). *Forming Storming Norming Performing: Successful Communication in Groups and Teams*. (3rd ed.). iUniverse.

Miller W. R., & Rollnick S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. (Vol. 2). The Guilford Press.

Scouller, J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Management Books 2000.

Souders, B. (2020). 17 Motivational Interviewing Questions and Skills. *Positive Psychology*. <https://positivepsychology.com/motivational-interviewing/>

Stein, J. (n.d.). Using the Stages of Team Development. MIT Human Resources. <https://hr.mit.edu/learning-topics/teams/articles/stages-development>

Attività e giochi

Attività 1:

Helium stick

Un gioco apparentemente semplice, facile da proporre e che offre al gruppo un'esperienza comune attraverso la quale discutere di lavoro di squadra e leadership.

Descrizione

Scrivi quanto segue su una lavagna mobile o su una diapositiva. "Compito: abbassare il bastone a terra come una singola unità nel più breve tempo possibile".

- *Scrivi le seguenti istruzioni su una lavagna e assicurati che sia visibile a tutti gli studenti e atleti:*
 - ◇ *Forma due linee una di fronte all'altra con ciascuna persona in piedi spalla a spalla.*
 - ◇ *Porta le mani all'altezza della vita ed estendi solo il tuo dito indice (puntatore).*
 - ◇ *Ogni membro deve mantenere il contatto con il bastone in ogni momento con il palo appoggiato sullo sui due indici della mano.*
 - ◇ *Non puoi bloccare o tenere il bastone in altri modi.*
- *A questo punto spiega quanto segue:*
 - ◇ *Ci divertiremo con un breve esercizio*
 - ◇ *Il vostro compito è abbassare insieme questo bastone nel minor tempo possibile. Ho il mio cronometro che misurerà il tempo al centesimo di secondo. Sei in competizione con gruppi di tutto il mondo, compresi atleti olimpici e dirigenti aziendali.*
 - ◇ *Formerete due linee frontali con ogni persona in piedi spalla a spalla.*
 - ◇ *Ogni persona deve portare le mani all'altezza della vita e allungherà le dita con il pollice alzato (vedi immagine).*
 - ◇ *Ogni persona deve mantenere il contatto con il bastone in ogni momento!*
 - ◇ *Questo non è un esercizio di creatività, il bastone poggia sulle vostre dita mentre lo abbassate il più velocemente possibile. Non è possibile chiudere le dita o afferrare il bastone. Dovete appoggiare il bastone sulla parte superiore delle dita e abbassarlo.*
- *Non appena hai dato tutte le istruzioni, porta gli studenti o gli atleti nella posizione di partenza. Non dar tempo loro di fare domande. Ricorda che l'intenzione è che ci sia un po' di confusione, Se le persone hanno domande su cosa fare, semplicemente ribadisci le istruzioni che hai già dato.*
- *Una volta che gli studenti o gli atleti sono in posizione di partenza, tu come facilitatore e con l'aiuto di un co-facilitatore o volontario, dovete alzare il bastone il più in alto possibile e quindi abbassarlo sulle loro dita. Ricorda loro che il cronometro partirà non appena il bastone toccherà le loro dita.*
- *Una volta che il bastone tocca le dita degli studenti o degli atleti, fai partire il cronometro, e assicurati che tutti siano in contatto con il bastone. Se ci sono degli spazi tra il bastone e le*

dita, ricorda loro che ci deve essere pieno contatto.

- Mentre gli studenti o atleti cercano di spostare in basso il bastone, osserva cosa sta accadendo. Incoraggia coloro che stanno osservando a prendere anche appunti mentali di cosa sta accadendo.
- Continua a osservare come il gruppo lavora insieme. Continua a ricordare loro le regole in modo che tutti gli studenti o atleti abbiano le loro dita attaccate al bastone in ogni momento.
- Quando il bastone tocca terra ferma il cronometro e congratulati con loro.
- Invita tutti gli studenti o atleti a sedersi per una discussione, usando le domande seguenti come guida. Scrivi il tempo misurato con il cronometro su una lavagna in modo che possa essere visibile a tutti.
- Concludi l'attività ringraziando tutti per il contributo durante il gioco e la discussione.

Domande per la discussione

Rifletti

Cosa hai notato riguardo la comunicazione durante quest'attività (Si ascoltano per incolparsi, ognuno parla, nessuno ascolta ecc.)? Consenti agli studenti o atleti di incolparsi a vicenda, ridere di quello che è successo e chiedi loro di spiegare le loro frustrazioni. Chi ha svolto un ruolo di leadership durante questa attività? In che modo il team ha selezionato il leader? Come il leader ha agito durante l'attività?

Connetti

Quali sono alcuni suggerimenti che segui per mantenere una comunicazione positiva con qualcuno che proviene da un background culturale diverso? Qual è il tuo modello di leader che non viene dal tuo paese e perché?

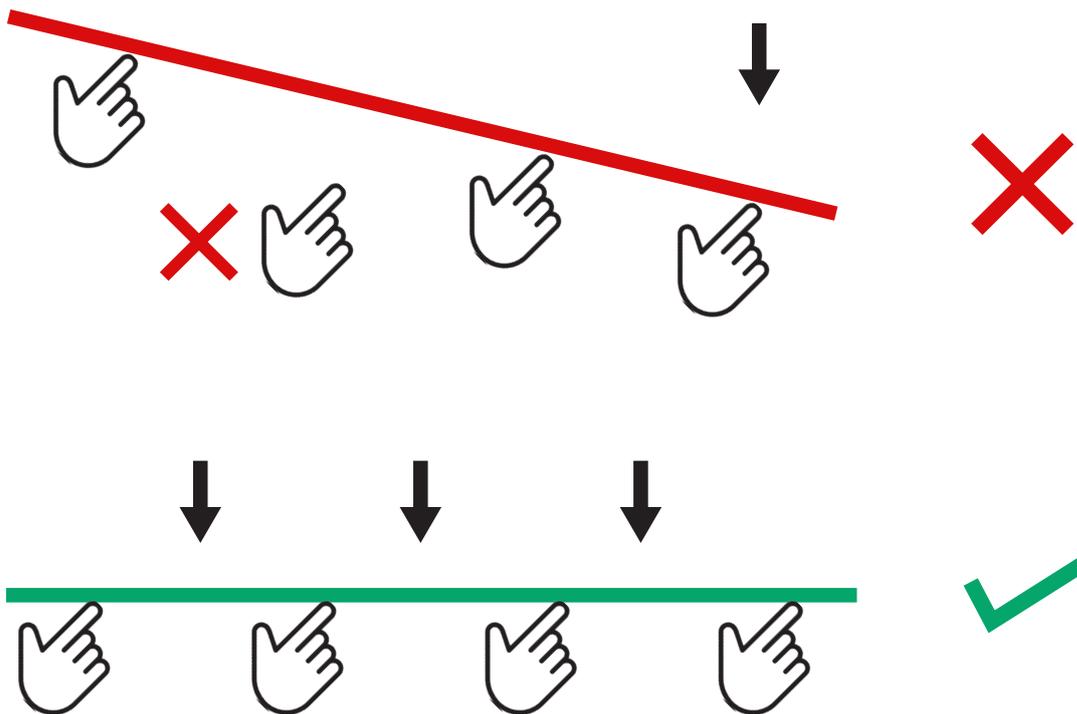
Applica

In che modo la comunicazione può aiutare una leadership efficace? Sulla base dell'esperienza odierna, quali altre abilità userete di più mentre insegnate o guidate l'apprendimento interculturale ad altri?

Note di facilitazione

Idealmente sono necessarie 16-20 persone sul bastone, divise equamente su entrambi i lati. Se hai più di 20 persone nel gruppo di formazione, le persone in più dovranno essere osservatori. Il tempo medio per spostare il bastone in basso è di 7 minuti. Il tempo più lungo è stato di 20 minuti. Gli insegnanti o allenatori potrebbero aver bisogno di proporre questa attività verso la fine della loro seduta in modo da poter sfidare gli studenti a raggiungere nuovi record e quindi utilizzare la parte di riflessione per sviluppare le competenze target.

L'insegnamento e il coaching non sono automatici, ma sono un'abilità che viene appresa attraverso la pratica. Chiedi al gruppo se vuole avere un'altra chance, sarebbero in grado di completare l'attività con un risultato migliore? Se c'è abbastanza tempo e interesse dal gruppo, concedi loro una seconda opportunità.



Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	12-16 (le persone extra possono partecipare come osservatori)
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	30 minuti
Spazio richiesto	Terreno di gioco
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagna a fogli mobili • Pennarelli • Bastone lungo, sottile e leggero (circa 3 metri di lunghezza e 2.5 cm di spessore) • Cronometro o timer
Obiettivo dell'attività	Comprendere che l'insegnamento e il coaching per l'apprendimento interculturale rappresentano un insieme di competenze che possono essere apprese
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Leadership, comunicazione lavoro di squadra, ascolto attivo e capacità di risoluzione dei problemi

Attività 2:

Fiducia nel team

L'obiettivo del gioco consiste nell'utilizzare le capacità di comunicazione per guidare in sicurezza un compagno attraverso un percorso complicato.

Descrizione

- Usa il gesso o il nastro per delimitare l'area rettangolare di gioco. Assicurati di segnare una chiara linea di partenza su un lato del rettangolo.
- Spargi vari oggetti all'interno dell'area di gioco in modo da creare un percorso a ostacoli impegnativo.
- Unisci gli studenti o atleti in coppie.
- Chiedi ai giocatori di pensare ad una persona di cui si fidano nella loro vita.
- L'altro partner interpreterà il ruolo della "persona di cui si fidano".
- Spiega che questo è un gioco dove in cui le coppie dovranno fidarsi l'uno dell'altro.
- Chiedi a ogni coppia un volontario che si senta a proprio agio nell'essere bendato giocando il ruolo di colui che deve fidarsi.
- Dare una benda a coloro che svolgono questo ruolo.
- L'altro partner svolgerà il ruolo di guida.
- Spiega e dimostra che:
 - ◇ Ogni coppia starà dietro la linea di partenza.
 - ◇ La persona con la benda si preparerà ad affrontare il percorso a ostacoli.
 - ◇ Quando dici "Via!", ogni coppia si muoverà attraverso il percorso a ostacoli sul lato opposto del rettangolo per poi tornare indietro.
 - ◇ La guida può camminare accanto al compagno ma non può toccarlo in alcun modo.
 - ◇ Se il ragazzo o ragazza con la benda tocca un oggetto lungo il percorso, deve ritornare alla linea di partenza e ricominciare.
- Ripeti il gioco dando la possibilità di invertire i ruoli.

Domande per la discussione

Rifletti

Come ci si sentiva ad essere bendati? E per coloro che fungevano da guida, come ci si sentiva ad essere responsabili della sicurezza del proprio compagno? Cosa hai fatto come guida per far sentire al sicuro il tuo partner?

Connetti

Quali sono alcune situazioni dove ti sei fidato di una cultura diversa? Cosa ti ha dato sicurezza per fidarti in quelle situazioni? Quali sono alcune situazioni nella tua vita in cui sei dovuto essere una “guida” per qualcuno di una diversa cultura? Come ci si sente ad essere una guida in quelle situazioni?

Applica

Come puoi aiutare gli altri a fidarsi di te? Cosa ti aiuta a fidarti degli altri?

Note di facilitazione

Chiedi a tutte le squadre di partire dietro la linea. Quando chiedi ai giocatori di offrirsi volontari per essere bendati, tieni a mente che ci può essere il rischio che non tutti si sentano a proprio agio all’inizio. Puoi spiegare loro che la sfida sta nella loro scelta. Rappresentano un elemento prezioso del team sia nella veste di guida sia in quella di coloro che devono fidarsi.

Aggiungi più ostacoli durante il percorso e sfida le persone bendate con tre compiti diversi prima di raggiungere l’altro lato del rettangolo. Ad esempio, potresti dire, “Ogni persona bendata deve sedersi su quella sedia, raccogliere quel sasso e strisciare sotto la corda prima di muoversi dall’altra parte del percorso a ostacoli”.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	Aperto
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	20 minuti
Spazio richiesto	Terreno di gioco
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• 1 benda per coppia• 25 oggetti: palline, sedie, coni, bastoni, bottiglie o altro• Nastro
Obiettivo dell’attività	Sviluppare la capacità di fidarsi e creare un ambiente di fiducia attraverso una leadership e una comunicazione efficace
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall’attività	Comunicazione efficace, leadership, fiducia e autoconsapevolezza

Attività 3:

Ascolta con il tuo corpo

Un gioco divertente che dimostra l'importanza del linguaggio del corpo e come le domande e l'ascolto riflessivo possono manifestarsi in modo diverso da persona a persona.

Descrizione

- Dividi i partecipanti in due gruppi: narratori e ascoltatori
- Spiega che ogni narratore ha tre minuti per pensare a una storia di due minuti riguardo qualcosa o qualcuno che lo ha ispirato e che ha avuto un grande impatto sulle loro vite.
- Porta gli ascoltatori fuori dalla stanza e dal lato opposto dell'area di gioco.
- Ricorda che quando i narratori cominciano a raccontare la loro storia tu chiamerai i diversi step (vedi sotto).
- Dopo tre minuti, chiedi ai narratori di trovare un ascoltatore con cui collaborare.
- Chiama gli step 1-4 lasciando passare 45-60 secondi tra ogni step.
- Dopo che le coppie hanno completato l'attività, chiedi a tutti di sedersi di nuovo insieme. Guida una discussione, utilizzando le domande sotto come guida.

Step 1, gli ascoltatori devono:

- Evitare il contatto visivo
- Giocherellare con qualcosa che indossano
- Evitare di fare rumori (ad esempio, "hmm" oppure "si")

Step 2, gli ascoltatori devono:

- Guardare il loro compagno negli occhi
- Annuire con la testa
- Mostrare interesse

Step 3, gli ascoltatori devono:

- Fare tutto quello fatto sopra ma emettere anche suoni incoraggianti (ad esempio "si" oppure "giusto")

Step 4, gli ascoltatori devono:

- Fare tutto quello detto sopra ma anche porre alcune domande per aiutare i partner a sviluppare le loro idee
- Cerca di riassumere quello che sta dicendo l'altra persona in modo da verificarne la comprensione

Domande per la discussione

Rifletti

Come ti sei sentito come narratore? Come ti sei sentito come ascoltatore? Per te, che aspetto hai quando ascolti davvero?

Connetti

Riesci a ricordare un momento della tua vita in cui ti sei sentito come se qualcuno ti ascoltasse veramente? Cosa ha fatto lui o lei?

Applica

Quando sei con gli altri, come puoi dimostrare che li stai ascoltando attivamente?

Note di facilitazione

Sottolinea l'importanza dell'ascolto con il proprio corpo, in quanto mostra rispetto verso gli altri, crea fiducia e dimostra apprezzamento e riconoscimento verso gli altri. Ti aiuta anche ad apprendere di più.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	12-24
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	30 minuti
Spazio richiesto	Abbastanza spazio per far comunicare ogni coppia
Materiale richiesto	Nessuno
Obiettivo dell'attività	Identificare l'importanza del linguaggio del corpo nell'ascolto e nella comunicazione con gli altri; porre domande aperte e praticare un ascolto riflessivo
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Comunicazione, ascolto attivo, rispetto e fiducia

Attività 4:

GROW (Goals, Reality, Options, Will)

Un'attività che utilizza il coaching alla pari per sviluppare piani d'azione personali.

Descrizione

- *Inizia la sessione dicendo agli studenti o atleti che è ora di iniziare l'attività.*
- *Chiedi loro di pensare ad un obiettivo specifico che vorrebbero raggiungere.*
- *Chiedi agli studenti o atleti di trovare due compagni.*
- *Spiega che l'esercizio durerà 20-30 minuti: una persona allenerà, una sarà allenata e l'altra osserverà.*
- *Durante l'esercizio, spiega agli studenti o atleti che darai loro spazio e tempo per l'allenamento. Possono venire a chiederti aiuto, ma tu cerca di stare alla larga.*
- *A metà del percorso, fai un giro e annuncia l'orario*
- *Alla fine dell'esercizio, chiama i partecipanti per una discussione.*

Domande per la discussione

Rifletti

Com'era essere allenato? Com'era essere allenatore? Cosa hai osservato? Te ne sei andato con un piano d'azione? Quanto ti senti impegnato nel tuo piano d'azione? Perché o perché no? Il processo è stato significativo? Hai condiviso di più di quanto pensavi di fare? Cosa ti ha permesso o impedito di condividere? Quanto è stato difficile ascoltare?

Connetti

Hai avuto conversazioni come questa con persone che hai allenato in passato? In che modo quelle conversazioni erano simili o diverse da quella che hai appena avuto?

Applica

Riesci a vedere te stesso mentre usi quest'esercizio nel tuo ambiente di lavoro? In che tipo di situazione pensi funzionerebbe? Come struttureresti l'esercizio in modo diverso? Puoi allenarti usando quest'esercizio? Cosa puoi fare per essere più reattivo all'allenamento o ai consigli degli altri? Come puoi rendere gli altri più recettivi ai tuoi consigli?

Note di facilitazione

Gli insegnanti e gli allenatori possono utilizzare le indicazioni sottostanti per favorire un esercizio di CRESCITA con i loro studenti e atleti nei loro programmi. Cerca di mantenere la conversazione fino a un massimo di 15-20 minuti. Distribuisci le domande guida agli studenti o agli atleti. Consenti loro di leggerlo per due minuti. L'ascolto attivo è incredibilmente rispettoso. Permette di essere riflessivi e trovare le soluzioni alle proprie preoccupazioni. Durante la definizione degli obiettivi, cerca di identificare un obiettivo di prestazione e non un obiettivo finale.

Goals:	Qual è il tuo obiettivo? Quando vuoi raggiungerlo?	Quanto sarà difficile? Come ti aiuta? Come saprai quando avrai raggiunto il tuo obiettivo?
Reality:	Cosa sta succedendo adesso? Chi è coinvolto? Quando le cose vanno male su questo tema, cosa ti succede?	Cosa hai fatto finora? E cosa è successo? Cosa ti impedisce di andare avanti?
Options:	Quali idee hai per aiutarti a raggiungere il tuo obiettivo? Cos'altro potresti fare?	Vorresti un'altra idea? Quali sono le cose che ti piacciono e che non ti piacciono per ciascuna idea?
Will:	Quale idea sceglierai? Quando lo farai? Quali problemi potresti affrontare?	Come supererai questi problemi? Di quale aiuto hai bisogno? Come riceverai questo aiuto?

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	Aperto
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	40 minuti
Spazio richiesto	Spazio in cui possiamo fornire almeno 2m x 2m per ogni coppia
Materiale richiesto	Carta e penna per ogni gruppo
Obiettivo dell'attività	Fare pratica sia nel porre domande che nell'ascolto attivo, sia come coach che come coachee; scoprire la connessione tra le teorie trattate durante il workshop e come vengono applicate nella vita reale
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Comunicazione e ascolto attivo

3

**Pianificazione e
realizzazione delle
sedute**

Introduzione

Dopo aver esplorato l'importanza della comprensione di sé stessi e degli altri, questa unità mira a preparare allenatori e insegnanti di educazione fisica a pianificare programmi efficaci che possano contribuire all'educazione interculturale. Tuttavia, quali concetti chiave è importante considerare quando si progettano tali programmi?

Quali obiettivi dovrebbero essere stabiliti? In che modo gli allenatori e gli insegnanti di educazione fisica dovrebbero affrontare i conflitti che emergono lavorando con persone con un diverso background?

Argomenti



Stabilire obiettivi per i programmi educativi

Affronta il tema degli obiettivi educativi nel contesto dei programmi di educazione interculturale, le diverse fasi di progettazione di tali programmi, le dimensioni dell'inclusione sociale e dell'esclusione sociale e alcuni aspetti di efficaci programmi di educazione interculturale basati sullo sport.



Apprendimento interculturale attraverso lo sport

Presenta alcuni dei principali processi attraverso i quali lo sport e l'attività fisica possono supportare il raggiungimento dei risultati dell'educazione interculturale.



Gestione della diversità

Sottolinea i problemi comuni che possono sorgere fornendo programmi sportivi interculturali e ponendo potenziali barriere relative a società sportive miste e separate, e donne che partecipano allo sport.



Pianificazione e implementazione di sedute di apprendimento interculturale

Fornisce elementi di successo per sedute di apprendimento interculturale e una panoramica delle diverse opportunità per promuovere l'apprendimento interculturale durante una seduta di allenamento.

Unità di risultati dell'apprendimento

- 1** *Pianificare e preparare sedute di apprendimento interculturale positive e coinvolgenti*
- 2** *Comprendere gli aspetti chiave di una seduta di apprendimento interculturale e le opportunità per promuovere l'apprendimento interculturale nelle diverse fasi di una seduta sportiva*
- 3** *Valutare criticamente e adottare vari metodi, approcci e attività*
- 4** *Identificare e risolvere problemi o conflitti con gruppi culturalmente diversi*

Parole chiave

Sensibilità interculturale	Capacità di sviluppare la comprensione e l'apprezzamento delle differenze culturali attraverso comportamenti appropriati ed efficaci all'interno di contesti interculturali
Adeguatezza culturale	Permette di mettere in atto la sensibilità interculturale adattando programmi o interventi a specifiche culture o sottoculture
Gestione della diversità	Azioni che mirano a promuovere una maggiore inclusione di persone con background differenti
Accessibilità	Superare le barriere che impediscono l'accesso ai programmi educativi, comprese le barriere fisiche, materiali e di altro tipo
Creare uno spazio sicuro	Un problema a più livelli che coinvolge sicurezza fisica, morale, emotiva e tecnica
Promuovere la diversità culturale	Una celebrazione dell'identità e della diversità culturale senza stigmatizzare le identità degli studenti o atleti o rafforzare i pregiudizi
Comunicazione appropriate	L'adattamento dei contenuti, degli stili e dei formati della comunicazione per garantire che studenti e atleti, indipendentemente dalle capacità linguistiche, si sentano a proprio agio nel partecipare
Responsabilità	Studenti e atleti sono pienamente coinvolti nel contenuto e si assumono la responsabilità personale per il successo di un programma educativo

Informazioni teoriche

Stabilire gli obiettivi dei programme educativi

Indipendentemente dalla modalità di realizzazione, gli obiettivi dell'apprendimento interculturale e dei suoi principi didattici dovrebbero fare affidamento su ciò che è stato definito come "adeguatezza culturale" (Kreuter et al., 2003). Ciò significa che gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori devono essere consapevoli del benessere dei loro studenti e atleti, così come adattarsi ai diversi modi in cui percepiscono le relazioni interculturali. In tal modo, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori possono favorire l'acquisizione di competenze comportamentali, cognitive e affettive associate a un'interazione efficace tra le diverse culture. In maniera più specifica i programmi educativi diretti a insegnanti di educazione fisica e allenatori non dovrebbero concentrarsi solo sul trasferimento di "conoscenze e tecniche", ma anche aiutare a capire come le convinzioni individuali "possono ostacolare la loro capacità di insegnare equamente" (Grimminger, 2012).

È anche fondamentale essere consapevoli del background degli studenti e atleti, nonché delle proprie convinzioni, durante le fasi di pianificazione dei programmi di educazione fisica o di allenamento. Stephan & Stephan (2013) hanno identificato sei fasi per la progettazione di programmi di allenamento e di educazione interculturale:

- 1) Seleziona le culture o i sottogruppi coinvolti nel programma
- 2) Stabilisci gli obiettivi del programma
- 3) Scegli delle teorie della cultura e sul cambiamento culturale che siano rilevanti per il raggiungimento di questi obiettivi
- 4) Decidi come raggiungere gli obiettivi selezionati
- 5) Seleziona le tecniche, gli esercizi e i materiali che attiveranno questi processi
- 6) Valuta l'efficacia del programma

Approcci come l'Albero dei Problemi o il modello della Teoria del Cambiamento, che sono presenti nell'Unità 4, possono anche essere utili per stabilire gli obiettivi e gli input di un programma.

Puoi trovare gli schemi dell'Albero dei Problemi o il modello della Teoria del cambiamento online sul nostro [toolkit interattivo](#).

Apprendimento interculturale attraverso lo sport

Da una prospettiva pedagogica, Grimminger (2011) sostiene che l'apprendimento interculturale

nello sport o nell'educazione fisica richiede un "tipo di sport educativamente selezionato, accentuato o addirittura modificato". Approfondendo questo concetto, Gieß-Stüber (2010) propone alcuni meccanismi attraverso i quali tale apprendimento interculturale può essere generato con lo sport e l'attività fisica:

Incontrare "l'estraneo" come punto di partenza per l'educazione

L'incontro con "l'estraneo" può essere favorito integrando nuove forme di movimento, giochi o attività non familiari all'interno delle sedute. Ciò consente di evidenziare i punti in comune e le differenze, e permette a studenti e atleti di impegnarsi in modo costruttivo con ciò che è "estraneo", portando ad una maggiore acculturazione nel tempo.

Compiti di squadra come sfide

I compiti che all'interno di un team richiedono di essere risolti in modo creativo, consentono di sviluppare una capacità di gestione dei conflitti. E' quindi possibile sviluppare forme di gioco sportivo in cui studenti o atleti possono partecipare attivamente alla definizione delle regole di quei giochi. Infine, fornendo sfide nuove e collaborative, i punti di forza vengono riconosciuti e utilizzati, mentre i punti deboli accettati.

Riflessione su esperienze così strane

Riflettere su attività e esperienze gioca un ruolo importante nello sviluppo delle competenze interculturali. Tecniche come il colloquio motivazionale o l'approccio Rifletti-Connetti-Applica giocano un ruolo chiave.

Gestione della diversità

Lo sport non è immune dall'influenza dei cambiamenti ambientali e culturali. Come menzionato nell'Unità 1, molti individui spesso elaborano questi cambiamenti imbattendosi in un pensiero stereotipato e applicando le convinzioni esistenti per semplificare situazioni complesse. In particolare, l'analisi di questi cambiamenti e delle diverse culture che partecipano allo sport si basa spesso su due presupposti fuorvianti. In primo luogo, vi è la convinzione dominante che gli individui con determinati background culturali affrontino elementi strutturali inibitori, ad esempio la religione e la dieta, così come l'incapacità di sopportare il contatto fisico associato allo sport. In secondo luogo, c'è la convinzione che la scelta delle attività sia spesso dettata, strutturata e vincolata da genitori o parenti. Inoltre, in molti programmi incentrati sull'integrazione nello sport, i giovani di diverse etnie sono spesso considerati un gruppo uniforme e problematico.

In aggiunta, gruppi diversi possono portare con sé relazioni sociali negative al di fuori del mondo dello sport (cioè tensioni sociali nella vita quotidiana) e questo può influenzare ciò che accade durante le attività sportive. Ciò può essere osservato nel contesto di una competizione mista e può essere parzialmente spiegato dal fatto che gli incontri interetnici che occorrono per esempio in spazi pubblici e in altre sfere sociali sono importanti per quel determinato sport, e può anche essere spiegato dagli elementi competitivi e fisici del gioco stesso.

Considerando queste realtà, è importante che gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori evitino di formulare ipotesi stereotipate e partecipino all'apprendimento continuo e si impegnino in una comunicazione aperta e onesta con i propri studenti e atleti. Le tecniche relative al colloquio motivazionale, presentate nell'Unità 2, possono aiutare in quest'ultimo aspetto.

È anche essenziale che l'attività fisica e i programmi sportivi promuovano un ambiente inclusivo e integrino le voci di tutti gli studenti e atleti. Il modo in cui insegnanti di educazione fisica e allenatori pianificano e implementano le sedute è quindi essenziale per garantire un ambiente inclusivo.

L'Università degli studi di Roma 'Foro Italico' ha condotto sedute sportive settimanali con diversi individui provenienti da background sensibili. Puoi trovare le interviste con alcuni partecipanti al programma all'interno del nostro toolkit interattivo (www.edupact.sporteducation.eu).

Pianificazione e implementazione di sedute di apprendimento interculturale

Una volta stabiliti gli obiettivi di una seduta di apprendimento interculturale, è importante tenere a mente alcuni fattori che possono garantire il successo di questa seduta. Infatti, la promozione dell'apprendimento interculturale richiede uno specifico obiettivo attraverso il quale insegnanti di educazione fisica e allenatori dovrebbero preparare le loro sedute.

Accessibilità

L'accessibilità è un tema al centro dell'apprendimento interculturale. Esistono diversi modi con cui intendere l'accessibilità, come l'accesso fisico (ad esempio, i partecipanti possono accedere alla seduta?) e l'accesso al materiale (ad esempio, i partecipanti hanno il materiale necessario per potervi prendere parte?). Ma c'è anche l'accessibilità Intesa in un senso più ampio (ad esempio, i partecipanti sono disponibili durante la seduta o le attività o i giochi sono adatti alle capacità e necessità dei partecipanti?).

Il ricercatore danese Mads Hovgaard ha proposto una cosiddetta 'Ruota delleAttività' per quanto riguarda l'attività fisica e lo sport. Questa ruota mappa le diverse component dell'attività fisica e aiuta a visualizzare le diverse possibilità di adattare le attività al fine di soddisfare al meglio le capacità e le esigenze dei partecipanti. Puoi trovare ulteriori informazioni sulla Ruota delle Attività sul nostro toolkit interattivo (www.edupact.sporteducation.eu).



Creare uno spazio sicuro

Un bisogno fondamentale per ogni essere umano è il senso di sicurezza. Ciò è particolarmente vero quando si lavora con studenti e atleti che potrebbero già sentirsi insicuri a causa della scarsa familiarità con il loro ambiente. Esistono diversi modi di distinguere la sicurezza:

- *Sicurezza fisica (ad esempio, il campo o la palestra sono sgombri da oggetti appuntiti? Sono disponibili strutture adeguate per l'igiene personale?)*
- *Sicurezza morale (ad esempio, gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori sono propriamente selezionati? Sono in atto delle misure per proteggere studenti e atleti in caso di abuso o violenza?).*
- *Sicurezza emotiva (ad esempio, i partecipanti si sentono liberi di esprimere sé stessi senza la paura di essere giudicati o presi in giro? Esistono risorse a cui studenti e atleti possono rivolgersi nel caso in cui abbiano vissuto un'esperienza traumatica?)*
- *Sicurezza tecnica (ad esempio, le attività o i giochi mettono gli studenti o atleti in una posizione inutilmente pericolosa? Vengono rispettate le regole base di sicurezza dell'educazione fisica e dello sport?)*

Promuovere la diversità culturale

La diversità culturale si esprime prima di tutto nella diversità rappresentata tra gli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori. Inoltre, la diversità culturale significa inviare un messaggio chiaro che tale diversità non è solo accolta, ma anche celebrata. Consentire a studenti e atleti di condividere la propria cultura tramite giochi e attività può essere una strategia efficace. Organizzare giornate culturali speciali potrebbe anche essere un modo per sviluppare un ambiente accogliente.

Comunicazione appropriata

Una comunicazione chiara e appropriata è essenziale per la promozione dell'apprendimento interculturale. Fin dall'inizio, è importante adottare uno stile di comunicazione che si adatti a gruppi di individui caratterizzati da livelli di istruzione e esperienze di vita differenti. Come regola generale, è importante fornire una comunicazione sia scritta che orale. Affidarsi a simboli e immagini può anche essere un modo efficace per comunicare concetti e regole.

Responsabilità

Fornire l'opportunità a studenti e atleti di assumersi la responsabilità della seduta di allenamento è una strategia efficace per coinvolgerli nel contenuto. Ciò può essere ottenuto consentendo loro di assumersi determinate responsabilità relative alla preparazione e facilitazione della seduta di apprendimento. Potrebbe anche essere proposta una co-organizzazione di un evento o avvio di un progetto collettivo.

Ci sono varie opportunità per promuovere l'apprendimento interculturale durante una seduta. Utilizzando l'esempio di una seduta di allenamento sportivo, la tabella seguente mostra come ogni fase di una seduta di allenamento tipica può essere utilizzata per favorire l'apprendimento interculturale. La struttura proposta di seguito può essere adattata a qualsiasi situazione. Molti degli obiettivi interculturali richiedono tempo per essere raggiunti, quindi non ci si dovrebbe aspettare che tutti gli obiettivi possano essere raggiunti in una singola seduta di apprendimento.

Fase di una seduta di allenamento	Tipo di attività	Obiettivo interculturale
Benvenuto	Gioco di presentazione in cui studenti o atleti si presentano	Studenti o atleti si sentono al sicuro e interagiscono
Riscaldamento	Studenti o atleti condividono diverse routine di riscaldamento	Le identità culturali degli studenti o atleti vengono verificate e viene celebrata la diversità culturale
Prima attività	Un gioco di team building in cui studenti o atleti lavorano insieme per raggiungere un obiettivo	Studenti o atleti sviluppano fiducia l'uno nell'altro
Attività principale	Gioco impegnativo che richiede agli studenti o atleti di lavorare intensamente per raggiungere un obiettivo personale o collettivo	Studenti o atleti si sentono motivati
Defaticamento	Chiedi a uno studente o atleta di guidare il defaticamento ogni volta	Studenti o atleti hanno l'opportunità di assumersi delle responsabilità
Debriefing	Gioco di debriefing	Studenti o atleti possono discutere di come è andato l'allenamento e di argomenti importanti relativi agli obiettivi di apprendimento
Uscita	Stabilire una rete o una strategia di comunicazione	Studenti o atleti possono mettersi in contatto con l'allenatore e tra di loro

Riepilogo dei punti chiave

- Per stabilire gli obiettivi di qualsiasi programma di educazione interculturale, è importante tenere a mente le sei fasi necessarie per la progettazione di programmi di formazione
- Strumenti come l'Albero dei Problemi o il modello della Teoria del cambiamento, presentati in modo più approfondito nell'Unità 4, possono aiutare a stabilire questi obiettivi e pianificare i programmi.
- L'esperienza della stranezza, il lavoro collettivo sulle sfide di squadra e le successive discussioni riflessive sono componenti chiave dell'educazione interculturale nello sport.
- La gestione efficace della diversità all'interno dei gruppi, compresa la consapevolezza di idee sbagliate spesso associate a determinati gruppi, è la chiave per garantire sessioni divertenti e coinvolgenti.
- Le sedute devono essere svolte in spazi sicuri e accessibili e i giochi o le attività scelte devono essere adattate alle esigenze dei diversi partecipanti. Strumenti come la Ruota delle Attività possono aiutare ad adattare attività o giochi in relazione ai tuoi gruppi.

References

Gieß-Stüber (2010). Development of Intercultural Skills through Sport and Physical Education in Europe. In Gasparini, W., & Cometti, A. (Eds.). Sport facing the test of cultural diversity: Integration and intercultural dialogue in Europe: analysis and practical examples. Council of Europe.

Grimminger, E. (2011). Intercultural Competence Among Sports and PE Teachers. Theoretical Foundations and Empirical Verification. *European Journal of Teacher Education*, 34(3), 317-331

Grimminger, E. (2012). An Empirical Study about the Importance of Teachers. Educational Beliefs and Acculturation Attitudes for the Implementation of Intercultural Education in Physical Education. *Journal of Physical Education and Health*, 1(1), 5-14.

Kreuter, M. W., Lukwago, S. N., Bucholtz, D. C., Clark, E. M., & Sanders-Thompson, V. (2003). Achieving cultural appropriateness in health promotion programs: targeted and tailored approaches. *Health Education & Behavior*, 30(2), 133-146.

Stephan, W. & Stephan, C.W. (2013). Designing intercultural education and training programs: An evidence-based approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(3), 277-286.

Attività e giochi

Attività 1:

Ognuno per sé

Un mini-gioco di pallamano che coinvolge quattro squadre incentrato sulla crescente comprensione delle culture e dei sottogruppi.

Descrizione

Ecco come prendere parte a questo gioco di pallamano in cui quattro squadre competono contemporaneamente sullo stesso campo e cercano di raggiungere i propri obiettivi.

- *Delimita un quadrato all'interno del campo e metti un cono ad ogni angolo e quattro porte ciascuna su un lato del quadrato. Tutte le porte hanno un portiere.*
- *Comunica che tutte e quattro le squadre giocheranno in campo contemporaneamente. Ad esempio, squadra A contro squadra B e squadra C contro squadra D. Le squadre giocano a pallamano in una partita 5 contro 5.*
- *Le squadre devono accordarsi su come giocare nello stesso campo.*
- *I giocatori devono identificare i propri compagni di squadra e avversari. Consenti ai giocatori di risolvere i problemi da soli. Potrebbe essere necessaria una partita prima che i giocatori si adattino alle diverse condizioni di gioco.*
- *Le partite durano quattro minuti e poi le squadre cambieranno avversari.*

Domande per la discussione

Rifletti

Come è stata la tua esperienza con questo gioco? È stato difficile riuscire a giocare? In che modo questo gioco è simile alla comunità in cui vivi?

Connetti

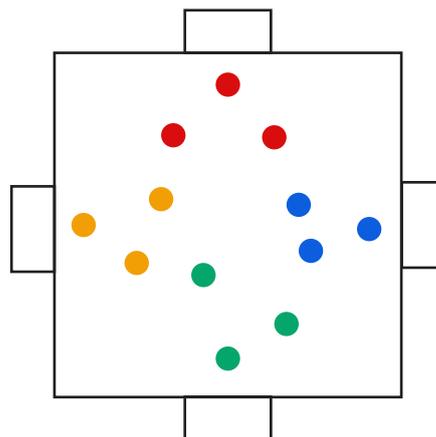
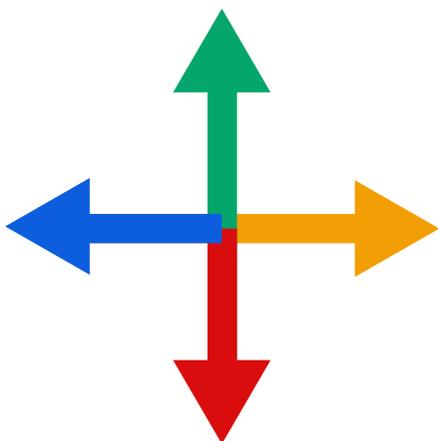
Cosa hai imparato finora dall'interazione con le persone nella tua comunità? In che modo le differenze nella tua comunità la rendono più forte?

Applica

Cosa puoi fare per incrementare la tua consapevolezza sull'educazione interculturale? Come pensi che questo influenzerà le tue prestazioni con la tua classe o squadra?

Note di facilitazione

Se hai spazio limitato, gioca partite separate. Inizia la seduta chiedendo all'intero gruppo informazioni riguardo i sottogruppi e la loro vita nelle loro comunità. Questo gioco può anche essere giocato nella forma di un torneo. Descrivi ogni riflessione associata all'attività. Se l'attività si articola in più unità, fornisci indicazioni su come porre domande specifiche per ciascuna unità. Discuti sulle differenze all'interno della classe o del team e sviluppa i loro punti di forza.



Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	12-24
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	25 minuti
Spazio richiesto	Campo di pallamano
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • 24 casacche (6 casacche per 4 colori differenti) • 2 palloni • 12 coni
Obiettivo dell'attività	Aumentare la comprensione delle culture e dei sottogruppi
Unità correlate	Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Fiducia in sé stessi, creatività, lavoro di squadra e risoluzione dei problemi

Attività 2:

Sheet Volley

Un gioco di lancio della palla che cerca di sviluppare capacità di comunicazione e lavoro di squadra all'interno di una seduta sportiva.

Descrizione

Inizia ad assicurarti che l'area di gioco sia abbastanza grande da consentire ai gruppi di muoversi liberamente. L'area di gioco deve essere sgombra e priva di ostacoli.

- Quindi dividi gli studenti o gli atleti in gruppi uguali da 4-12.
- Accoppia le squadre e chiama una squadra A e l'altra squadra B.
- Dai a ogni gruppo un lenzuolo (ad esempio un lenzuolo da letto).
- Chiedi ai membri del team di tenere il lenzuolo agli angoli e ai bordi (vedi l'immagine).
- Posiziona una palla al centro del lenzuolo della squadra A.
- Spiega e dimostra che:
 - ◇ La squadra A lavorerà insieme per lanciare la palla dal suo lenzuolo su quello della squadra B.
 - ◇ La squadra B lavorerà insieme per prendere la palla con il proprio lenzuolo.
 - ◇ La squadra B proverà nuovamente a lanciare la palla dal proprio lenzuolo a quello della squadra A.
- Ogni squadra alterna ricezione e lancio della palla.
- La sfida è vedere quanti punti sono in grado di collezionare due squadre. I punti possono essere assegnati per ogni ricezione.
- In questo primo turno non permettere ai giocatori di parlare. Nel secondo round consenti loro di comunicare. Prima del terzo round consenti ai giocatori di sviluppare una strategia.
- Consenti alle squadre di avere 1-2 minuti tra i round affinché i giocatori sviluppino strategie e migliorino.

Domande per la discussione

Rifletti

Qual è la parte più stimolante di questo gioco? Perché? Come è migliorata la comunicazione con la tua squadra durante il gioco? Quali indicatori possono essere utilizzati per capire che il tuo team sta cooperando bene?

Connetti

Quali abilità hai utilizzato nella tua vita personale o professionale per comunicare bene con gli altri quando lavori per raggiungere un obiettivo? Dalle tue esperienze passate, perché una

buona comunicazione è particolarmente importante all'interno dei team in cui è rappresentata più di una cultura?

Applica

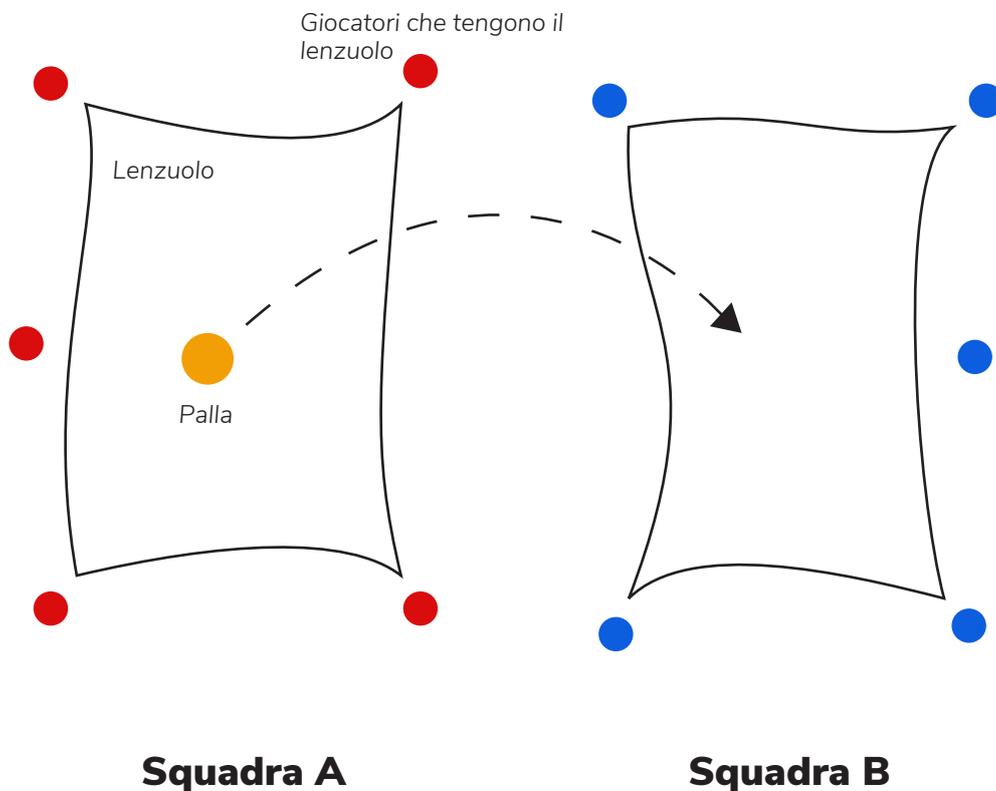
Di quali competenze hanno bisogno le persone per interagire con persone provenienti da background diversi? Perché? Cosa hai imparato dalla tua comunicazione con persone di nazionalità o culture diverse?

Note di facilitazione

Assicurati che le squadre lavorino insieme per prendere e lanciare la palla e che i giocatori collaborino insieme per creare strategie per migliorare.

Possibili varianti:

- Chiedi a ciascuna coppia di squadre di giocare con più di una palla.
- Chiedi alla squadra A e B di stare più distanti l'una dall'altra.
- Guida il gioco in uno spirito competitivo tra le quattro squadre.



Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	6+
Età del gruppo	10+
Tempo richiesto	20 minuti
Spazio richiesto	12mx 10 m
Materiale richiesto	4 lenzuoli (or paracaduti) 2 palloni
Obiettivo dell'attività	Sviluppare abilità per comunicare con persone di diversa estrazione e con differenti abilità
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Comunicazione, leadership, cooperazione, pensiero critico e processo decisionale

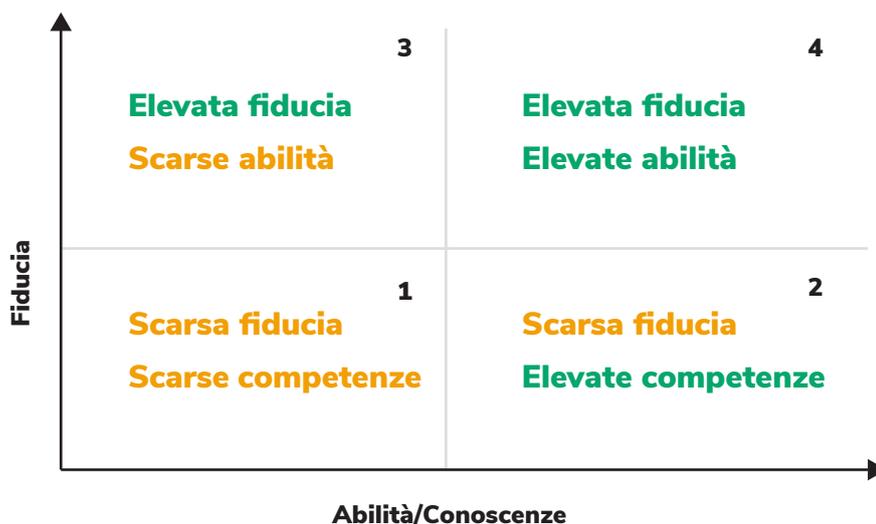
Attività 3:

Insegna il tuo gioco

Un'attività in cui studenti o atleti condividono un gioco o una pratica che conoscono e sono impegnati nel trovare strategie per affrontare diversi livelli di competenze all'interno di una classe o di una squadra.

Descrizione

- Dividi studenti o atleti in quattro gruppi
- Chiedi a un volontario di insegnare al gruppo un gioco, un ballo o un'attività entro 6-8 minuti.
- Spiega agli studenti o atleti che quando si sviluppano le proprie competenze, ci sono quattro categorie generali in cui le persone possono rientrare in base al loro livello di fiducia e abilità:



- Dite loro che adesso faremo un'attività per determinare ciò che una persona necessita dal proprio allenatore o insegnante in relazione a ciascuno quadrante.
- Dividili in quattro gruppi e assegna a ciascun gruppo uno dei quadranti. Per ogni quadrante, chiedi ai partecipanti di individuare ciò di cui una persona in quel quadrante avrebbe bisogno maggiormente dal proprio allenatore o insegnante quando apprende nuove abilità.

Domande per la discussione

Rifletti

Che difficoltà hai avuto nell'insegnare le abilità dalla tua cultura? Come puoi creare fiducia nei tuoi allievi e studenti?

Connetti

Come sviluppi abitualmente le competenze dei tuoi studenti o atleti? Che tipo di riconoscimento o elogio dai loro? Secondo la tua esperienza, cosa aiuta i bambini e giovani a costruire la loro resilienza?

Applica

Quali strategie utilizzerai durante le tue attività per migliorare il modo in cui studenti o atleti sviluppano le proprie competenze? Quali strategie potrebbero essere utilizzate per aiutare le ragazze a superare le barriere legate alla partecipazione alle pratiche sportive e al gioco?

Note di facilitazione

Comunica agli studenti che sono liberi di scegliere ogni tipo di scenario. Per esempio, come dribblare nel calcio, come tirare a canestro, come allenare una squadra, ecc. Crea una situazione di come l'allenatore insegnerebbe ai propri allievi. Dai loro 10 minuti per lavorare sulle loro presentazioni e discutere le proprie strategie. Cammina e controlla i gruppi mentre lavorano. Se hai tempo, scegli un allenatore e un esecutore per presentare il lavoro di ogni quadrante al resto del gruppo.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	12-24
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	30 minuti
Spazio richiesto	Classe o area giochi
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagna a fogli mobili • Pennarelli • Nastro
Obiettivo dell'attività	Condividere un gioco di un'altra cultura e discutere strategie su come affrontare diversi livelli di competenza all'interno della tua classe o squadra
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Autoconsapevolezza, insegnamento e riflessione, processo decisionale, pensiero critico e risoluzione dei problemi

Attività 4:

Campo di calcio

Un gioco di strategia per promuovere il lavoro di squadra, il processo decisionale e leadership.

Descrizione

Inizia assicurandoti che l'area di gioco sia sgombra e priva di ostacoli.

- *Dividi gli studenti o atleti in piccoli gruppi di 3-5 persone. La selezione dei gruppi dovrebbe essere fatta in modo casuale.*
- *Consegna a ogni gruppo dei fogli e una penna.*
- *Spiega e dimostra che ogni gruppo inizia con il disegnare un campo da calcio seguendo queste tre regole:*
 - ◇ *Tutti i partecipanti di un gruppo devono toccare costantemente la penna*
 - ◇ *La penna deve essere sempre a contatto con il foglio (in altre parole, non è possibile staccare la penna dal foglio e iniziare in un punto diverso)*
 - ◇ *Ai partecipanti non è permesso parlare tra di loro durante la fase di disegno.*
- *Dai ai gruppi 30 secondi per sviluppare una strategia prima di iniziare.*
- *Al segnale "via" chiedi ai tutti i gruppi di iniziare e disegnare il campo di calcio applicando le 3 regole spiegate sopra.*

Dopo che tutte le squadre hanno presentato i propri disegni, puoi anche facoltativamente favorire una discussione sul contatto interculturale:

- *Chiedi ai partecipanti di dividere il campo di calcio che hanno disegnato prima in una metà negativa (-) e poi in una metà positiva (+).*
- *Chiedi a ogni gruppo di discutere riguardo gli aspetti negativi dello sport quando si parla di contatto interculturale e di scrivere le parole chiave sulla lavagna. Dopo 5 minuti, si esegue lo stesso esercizio con gli aspetti positivi.*
- *Ogni gruppo presenta i propri risultati.*
- *Favorisci un riepilogo sui punti chiave all'interno di una discussione aperta.*

Domande per la discussione

Rifletti

Cosa hai trovato essere stimolante in questo gioco? Perché? Quali strategie hai scelto di utilizzare per raggiungere l'obiettivo comune? Come è migliorata la tua comunicazione con la tua squadra durante il gioco? Chi ha preso l'iniziativa e perché?

Connetti

Quali abilità hai usato nella tua vita per comunicare bene con gli altri quando lavori per raggiungere un obiettivo? Dalle tue esperienze passate, perché la cooperazione e il processo decisionale sono importanti all'interno di squadre in cui è rappresentata più di una cultura?

Applica

Di quali competenze hanno bisogno le persone per interagire con i membri della propria squadra? Perché? Cosa hai imparato dalla tua comunicazione con persone di nazionalità o culture diverse? Quali sono i punti chiave positivi e negative che hai in mente quando si parla di contatto interculturale nello sport?

Note di facilitazione

Assicurati che le squadre lavorino insieme per disegnare il campo di calcio e che i giocatori stabiliscano alcune regole di base per la discussione.

Possibili varianti:

- Chiedi ai giocatori di disegnare un altro campo (ad esempio di pallavolo o basket).
- Durante la discussione facoltativa, puoi chiedere ai partecipanti di parlare degli aspetti positivi e negativi relativi agli stereotipi.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	8+
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	25 minuti
Spazio richiesto	Classe o area giochi
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Lavagna a fogli mobile• Pennarelli
Obiettivo dell'attività	Capacità di lavoro di squadra, processo decisionale e leadership
Unità correlate	Unità 2 e Unità 3
Competenze derivanti dall'attività	Pensiero critico, autoconsapevolezza e creatività

4

Monitoraggio e Valutazione

Introduzione

Una componente essenziale nella progettazione e realizzazione di programmi educativi interculturali è rappresentata dal monitoraggio e dalla valutazione. Tuttavia, come fai a monitorare e valutare la buona riuscita del tuo programma? Come si definisce un problema principale, e come si fissano obiettivi specifici e si sviluppano indicatori pertinenti? Questa unità cerca di rispondere a queste domande fornendo agli allenatori e agli insegnanti di educazione fisica le conoscenze e gli strumenti per misurare, migliorare e apprendere dalle sedute di apprendimento interculturale.

Partendo da una panoramica di monitoraggio e valutazione (M&E), l'unità progressivamente si focalizza sempre di più, presentando gli aspetti relativi allo sviluppo degli indicatori e le diverse modalità di valutazione di questi indicatori. Quest'unità è ulteriormente orientata alla comprensione dei contesti specifici e delle esigenze affrontate da allenatori e insegnanti di educazione fisica che lavorano per promuovere opportunità di educazione interculturale attraverso le loro sedute.

Argomenti



Introduzione al processo di M&E nell'educazione interculturale

Fornisce un'introduzione generale sul M&E, i motivi per condurre l' M&E, principi guida e i diversi metodi e strumenti per la raccolta dati.



Definizione del problema principale

Spiega come definire un problema principale e la sua relazione con cause ed effetti.



Stabilitire obiettivi e risultati specifici

Sottolinea l'importanza di fissare obiettivi specifici e determinare risultati, output e input appropriati per raggiungere tali obiettivi.



Sviluppare indicatori relative a tali obiettivi e risultati

Definisce gli indicatori, il modello SMART e include un esempio di indicatori nel contesto dell'educazione sportiva interculturale.



Scelta dei metodi per valutare gli indicatori

Esplora vari metodi per valutare gli indicatori, inclusi sondaggi, osservazioni, interviste e altri metodi innovativi.

Questa unità include anche attività pratiche per riflettere su un approccio pratico nella conduzione del M&E nel contesto dell'educazione sportiva.

Unità di risultati dell'apprendimento

1

Comprendere la definizione e l'importanza del M&E nel contesto dell'apprendimento interculturale

2

Progettare indicatori di valutazione in linea con gli obiettivi e i risultati delle sedute di apprendimento interculturale

3

Comprendere e implementare vari metodi di M&E per valutare gli indicatori definiti nel contesto dell'apprendimento interculturale

Parole chiave

Monitoraggio e Valutazione (M&E)	Raccolta e valutazione sistematica dei dati per valutare i progressi
Problema principale	Il problema più importante e centrale all'interno di un determinato contesto o gruppo target
Effetti	Le conseguenze tangibili di un problema
Cause	I fattori interni o esterni che portano al problema principale
Teoria del Cambiamento	Aiuta a definire obiettivi a lungo termine per affrontare il problema principale; definisce obiettivi a lungo termine e quindi identifica a ritroso le condizioni preliminari necessarie per il successo
Indicatori	Indizi o segnali che aiutano a determinare se gli obiettivi e i risultati desiderati vengono raggiunti

Background teorico

Introduzione al Monitoraggio e Valutazione

Il Monitoraggio e la Valutazione (M&E) implica la raccolta e l'analisi di dati per misurare se si stanno compiendo progressi verso determinati obiettivi predeterminati.

Sebbene il metodo M&E sembri spesso astratto o poco importante, in realtà può fornire importanti benefici a individui e organizzazioni. A livello personale, consente agli insegnanti di educazione fisica e agli allenatori di comprendere meglio e migliorare le proprie sedute sportive interculturali. Per le organizzazioni, consente di identificare meglio le buone pratiche e destinare le risorse di conseguenza. Consente, inoltre, a queste organizzazioni di provare l'efficacia del loro lavoro e di presentare risultati concreti a persone esterne, a volte scettiche, che hanno bisogno di essere convinte nell'adottare nuovi concetti come l'educazione interculturale attraverso lo sport.

Il monitoraggio e la valutazione sono spesso usati in combinazione, ma ogni termine ha il suo significato. Il monitoraggio è la raccolta sistematica e di routine di informazioni, mentre la valutazione rappresenta la verifica sistematica di tali informazioni. La valutazione dovrebbe aiutare nel trarre conclusioni sulla rilevanza, efficacia, efficienza, impatto e sostenibilità di un'azione.

Per implementare un corretto processo di M&E, è necessario intraprendere quattro passaggi importanti:

1. *Definire il problema principale*
2. *Mappare obiettivi, risultati, output e input specifici*
3. *Sviluppare indicatori relativi a tali obiettivi, risultati e output*
4. *Determinare i giusti approcci o metodi che permettano di valutare questi indicatori*

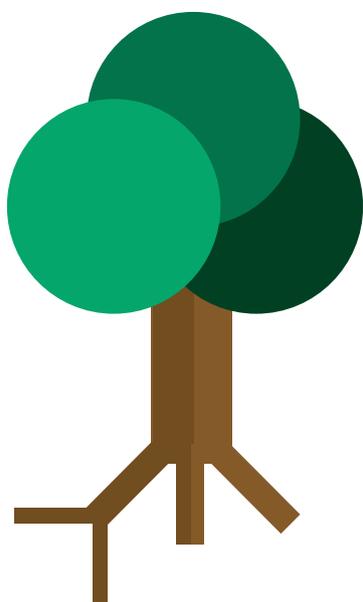
Nei paragrafi seguenti, esamineremo le informazioni chiave associate a ciascuno di questi passaggi.

Definisci il problema principale

Prima di poter definire con successo come misurare, è importante comprendere il problema specifico che viene affrontato. Esistono diversi metodi per identificare un problema, le sue cause, i suoi effetti e le potenziali soluzioni, e questi metodi aiuteranno a chiarire in modo significativo gli obiettivi e definire ulteriormente indicatori misurabili per le successive attività di M&E.

Un potenziale metodo per identificare un problema e determinare potenziali soluzioni, e quindi indicatori, è noto come l'Albero dei Problemi. In effetti, questo metodo non è solo utile per lo sviluppo di approcci di M&E, ma anche per pianificare una serie di sedute o un programma più ampio, come discusso nell'Unità 3.

L'Albero dei Problemi è un metodo per identificare i problemi principali, insieme alle loro cause ed effetti, che a loro volta possono aiutare a identificare obiettivi chiari e gestibili per un determinato intervento. Un Albero dei Problemi è suddiviso in tre parti: un tronco, le radici e i rami. Il tronco è il problema principale. Le radici rappresentano le cause del problema e i rami ne rappresentano gli effetti. L'Albero dei Problemi viene solitamente sviluppato come un esercizio di gruppo, per assicurarsi che siano considerate le varie prospettive e i vari background, prima di avviare e monitorare un programma di sedute di allenamento o lezioni.



Quali sono gli **effetti** del problema?

Qual è il **problema principale**?

Quali sono le **cause** del problema?

Effetti

Studenti o atleti non si integrano

Le sedute sportive mancano di dinamismo

Studenti o atleti qualche volta entrano in conflitto o litigano

Problema principale

Mancanza di coesione sociale tra studenti o atleti

Cause

Mancanza di consapevolezza sui propri pregiudizi e sulle altre culture

Mancanza di comprensione reciproca



Individuare obiettivi, risultati, output e input specifici

Dopo aver definito il problema principale, è necessario sviluppare un chiaro obiettivo a lungo termine che aiuti ad affrontare questo problema e a definire come raggiungere tale obiettivo. Un metodo comune per raggiungere tale scopo è noto come Teoria del Cambiamento. La Teoria del Cambiamento definisce gli obiettivi a lungo termine e quindi identifica a ritroso le condizioni preliminari necessarie per il successo (Elsemann et al., 2011; SELA Advisory Group, 2009). Pertanto, come l'Albero dei Problemi presentato sopra, la Teoria del Cambiamento è utile sia nella pianificazione di una serie di sedute che in un programma più ampio, come discusso nell'Unità 3.

Allontanandosi dall'obiettivo, dovresti quindi identificare risultati concreti (ad esempio, cambiamenti, apprendimento, competenze, esperienze) che potrebbero portare al raggiungimento dell'obiettivo a lungo termine. Quindi, dovresti pensare al tipo di attività (ad esempio, servizi, sedute, attività, tutoraggio) che potrebbero aiutare a promuovere i risultati desiderati. Infine, dovresti considerare gli input necessari (ad esempio, risorse, personale, tempo) per produrre gli output richiesti.

La realizzazione di una tale Teoria del Cambiamento aiuterà a costruire un piano logico e concreto su come affrontare il problema principale identificato e, a sua volta, servirà a sviluppare indicatori pertinenti, come discusso di seguito.



Puoi trovare il modello dell'Albero dei Problemi e della Teoria del Cambiamento sul nostro toolkit interattivo (www.edupact.sporteducation.eu). All'interno dell'Unità 4 ci sono anche attività per fare pratica nella progettazione di tali modelli.

Sviluppare gli indicatori relativi a obiettivi e risultati

Un indicatore è un indizio, un segno o un insieme di dati che possono essere utilizzati per mostrare se e come le sedute o le lezioni stanno supportando gli obiettivi, i risultati e gli output desiderati (Coalter, 2008). Infatti, uno dei passaggi più delicati nella strategia M&E è rappresentato dalla selezione degli indicatori appropriati.

Facendo riferimento alla Teoria del Cambiamento riportata sopra, gli indicatori possono valutare in maniera specifica se gli output e i risultati desiderati vengono raggiunti. Gli indicatori sono un'unità di misura, sia quantitativa che qualitativa, che consentono di valutare se un intervento ha avuto successo o meno; il numero di indicatori dovrebbe essere limitato. Questi indicatori rappresentano un modo semplice e affidabile per misurare, e riflettere, su processi, realizzazioni, risultati e obiettivi. Buoni indicatori dovrebbero seguire i principi SMART, ovvero dovrebbero essere Specifici (Specific), Misurabili (Measurable), Raggiungibili (Attainable), Rilevanti (Relevant) e limitati nel tempo (Time-bound).

	Problema Principale	Obiettivo a lungo termine	Risultati	Output
Descrizione	Mancanza di coesione sociale	Coesione sociale migliorata	Meno conflitti durante le sedute sportive Più interazione tra i partecipanti	Sedute sportive con elementi di educazione interculturale Intervenuti one-to-one
Indicatore	N/A	Sentimenti di inclusione all'interno di un gruppo di studenti o atleti Maggior numero di amicizie sviluppate da studenti o atleti	Numero di azioni disciplinari (ad esempio, avvertimenti punizioni) Comportamenti positive tra studenti e atleti (ad esempio aiutare gli altri, dare il cinque, ecc.)	Numero di sedute sportive con elementi di educazione interculturale Numero di partecipanti alle sedute Numero di interventi

Determinare i metodi per utilizzare gli indicatori

Gli strumenti di valutazione possono essere suddivisi approssimativamente in due categorie: strumenti quantitativi, che misurano quanti, quanto, quanto grande e così via; e strumenti qualitativi, che misurano aspetti più intangibili come consapevolezza, sentimenti, attitudine o apprezzamento (Tennenbaum and Driscoll, 2005).

A volte, i dati quantitativi da soli sono sufficienti, in quanto gli obiettivi o i risultati potrebbero essere ragionevolmente semplici da misurare. È tuttavia probabile che obiettivi più complessi, come l'aumento delle competenze interculturali o la coesione sociale, richiedono approcci qualitativi o misti. Sebbene a volte possa sembrare impossibile misurare tali obiettivi intangibili, esistono strumenti a sostegno di tali valutazioni. Di seguito, descriviamo alcuni di questi strumenti.

Un sondaggio è un elenco di domande mirato a estrarre informazioni specifiche da un particolare gruppo di persone, inclusi sentimenti, opinioni, atteggiamenti e pensieri. I sondaggi possono essere somministrati online, di persona, su carta o per telefono (Leung, 2001).

L'osservazione partecipe è l'atto di percepire il funzionamento di individui o gruppi prendendo parte alla vita quotidiana dei partecipanti. L'osservazione può coinvolgere una serie di metodi, inclusa l'osservazione diretta, la partecipazione alla vita del gruppo, le discussioni e il monitoraggio quantitativo. Le osservazioni sono comunemente utilizzate e accessibili nel mondo sportivo, ma ci sono numerosi rischi di bias, quindi è meglio combinarle ad altri approcci.

Un focus group di solito è costituito da una manciata di individui che, insieme, rappresentano bene il tuo gruppo target. Attraverso domande dirette e aperte, puoi valutare come percepiscono e come sono influenzati dalle tue lezioni o sedute. I focus group sono solitamente facilitati da qualcuno, registrati, trascritti e quindi analizzati. Tuttavia, come descritto da Right To Play con l'approccio Rifletti-Connetti-Applica, possono anche fornire preziose informazioni riguardo il gruppo e i suoi progressi nel contesto di una seduta sportiva interculturale, in particolare durante la fase di riflessione del gruppo.

Le interviste forniscono informazioni approfondite sulle esperienze e sui punti di vista dei partecipanti. Spesso, le interviste sono abbinata ad altre forme di raccolta dati, per generare un insieme completo di informazioni. Le interviste possono essere più informali (cioè sotto forma di conversazione oppure semi-strutturate) o altamente strutturate e, come con un focus group, sono solitamente registrate, trascritte e analizzate (Turner, 2010). Inoltre, queste interviste non devono essere limitate ai partecipanti delle sedute sportive, ma potrebbero includere anche la prospettiva di altri insegnanti, allenatori o genitori. Ad esempio, in un contesto scolastico, potresti intervistare altri insegnanti per scoprire se osservano cambiamenti nei loro studenti a seguito della partecipazione a sedute sportive interculturali.

Esistono anche altri metodi innovativi, e questi possono essere particolarmente adatti a gruppi giovani o contesti sportivi. Questi includono, ad esempio, attività interattive, storie, foto, blog, diari o disegni (SELA Advisory Group, 2009). Nella sezione pratica di questo capitolo, troverai attività creative e coinvolgenti per ottenere feedback dai tuoi gruppi e contribuire al monitoraggio e valutazione delle tue sedute.

I vari strumenti, così come un sondaggio sulle competenze interculturali e fogli di osservazione, sono disponibili sul nostro toolkit interattivo (www.edupact.sporteducation.eu).

Quantitativo vs Qualitativo

	QUANTITATIVO	QUALITATIVO
Procedura	Deduttivo, “da misurare”: conteggio, raccolta di numeri (ad es. dati demografici)	Induttivo, “per capire il significato”; domande aperte, compiti aperti
Prodotto	Dati precisi e replicabili	Dati realistici e non controllati
Processo	Statico	Dinamico
Prospettiva	Prospettiva esterna a quella del ricercatore	Prospettiva interna delle persone coinvolte
Interesse	Spiegazione delle relazioni causali, generalizzazioni	Esplorazione dell’ambiente di vita, interazioni e relazioni

Strumenti di valutazione

Tradizionale	Innovative
Questionari	Storytelling
Interviste	Diari
Osservazione partecipe	Blog
Focus Group	Foto e video
	Arti sceniche
	Pittura o disegni

Riepilogo dei punti chiave

- Il monitoraggio e la valutazione consentono di tenere traccia e analizzare i dati provenienti da sedute o programmi. Queste informazioni possono quindi servire come base per il miglioramento personale o per fornire un feedback.
- Strumenti come l'Albero dei Problemi o il modello della Teoria del Cambiamento possono aiutare a stabilire gli obiettivi del programma e i relativi indicatori per la valutazione.
- Gli indicatori dovrebbero rappresentare un modo semplice e affidabile per valutare i processi, realizzazioni, risultati e obiettivi. Buoni indicatori dovrebbero seguire i principi SMART.
- Esistono vari strumenti quantitativi, qualitativi, innovativi e interattivi per valutare questi indicatori. Ogni metodo presenta alcuni vantaggi e svantaggi.

References

Coalter, F. (2008). Sport-in-Development, A Monitoring and Evaluation Manual. University of Stirling.

Elsemann, K., Hebel, M., Jäger, L. & Daraspe, C. (2011). Monitoring and Evaluation in Sport for Development. streetfootballworld.

Leung, W-C. (2001). How to design a questionnaire?. Student BMJ, 9.

SELA Advisory Group. (2009). How to Monitor and Evaluate 'Sport For Development' Projects?.

Swiss Academy for Development. (2019). Monitoring and Evaluation. International Platform on Sport and Development. <https://www.sportanddev.org/en/toolkit/monitoring-and-evaluation-me>

Tenenbaum, G. and Driscoll, M.P. (2005). Methods of Research in Sport Sciences. Meyer and Meyer Sport.

Turner, D.W. (2010). Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators. Nova Southeastern University.

United Nations Development Program. (2009). Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating For Development Results.

Attività e giochi

Attività 1:

La Scala Vivente

Una semplice attività che integra il movimento con il dare un feedback, con questo gioco la palestra o il campo diventano una scala.

Descrizione

- A un'estremità o a un angolo della palestra o del campo poni un estremo (100%, "Sono totalmente d'accordo", "Sapevo tutto" ecc.), all'altro angolo poni l'altro estremo (0%, "Non sono affatto d'accordo", "Molte cose erano nuove per me", "deluso" ecc.).
- L'istruttore scrive le domande alla lavagna o le pronuncia ad alta voce.
- Gli studenti o atleti devono posizionarsi in base alla propria opinione, senza parlarsi.
- I risultati possono essere documentando scattando foto o prendendo appunti.

Domande per la discussione

Rifletti

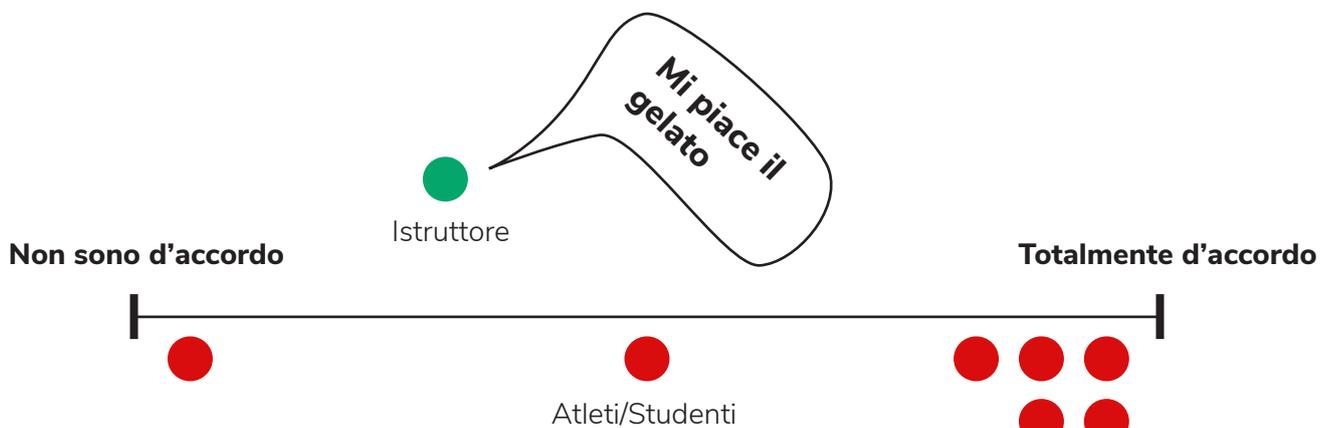
Come insegnanti di educazione fisica o allenatori, come è stata la tua esperienza con questo approccio al feedback? Lo useresti all'interno dei tuoi gruppi?

Connetti

Come paragoni questo approccio di "Scala Vivente" rispetto ad altri metodi di raccolta di feedback che hai provato in passato?

Applica

Quali pensi siano alcuni degli elementi importanti per raccogliere e ricevere feedback? Il feedback è importante per te? Perché?



Note di facilitazione

Il facilitatore dovrebbe raccogliere domande e risposte in forma scritta o come fotografia, questo consente la valutazione e il confronto dei risultati nel tempo. I facilitatori dovrebbero anche evitare di mettersi sulla difensiva quando ricevono feedback negativi. L'obiettivo è quello di creare un'atmosfera aperta al feedback per ricevere input utili e realizzabili da studenti e atleti.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	8+
Età del gruppo	8+
Tempo richiesto	15 minuti
Spazio richiesto	Ambiente scolastico o sportivo
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Fogli o lavagna• Penne o matite
Obiettivo dell'attività	Ottenere feedback da parte del gruppo in modo sistematico ma divertente e semplice
Unità correlate	Unità 4
Competenze derivanti dall'attività	Monitoraggio e valutazione, ascolto, pensiero critico e analisi

Attività 2:

Cinque dita

Un semplice approccio per ottenere dei feedback da un gruppo.

Descrizione

Per ogni dito della mano, è necessario rispondere a una domanda:

- *Il pollice: Cosa è andato bene? Cosa ti piaceva?*
- *L'indice: Cosa vorresti evidenziare o sottolineare?*
- *Il medio: Cosa potrebbe essere migliorato o cambiato? Cosa è andato storto (feedback negativo)?*
- *L'anulare: Cosa vorresti tenere? Cosa porterai a casa?*
- *Il mignolo: Cosa non ha ricevuto abbastanza attenzioni? Ulteriori commenti o raccomandazioni?*

Le risposte possono essere scritte individualmente o raccolte in gruppo.

Domande per la discussione

Rifletti

Come insegnante di educazione fisica o allenatore, come è stata la tua esperienza con quest'approccio al feedback? Lo useresti all'interno dei tuoi gruppi?

Connetti

Come paragoni l'approccio delle Cinque Dita rispetto ad altri metodi utilizzati in passato per raccogliere feedback?

Applica

Quali pensi siano alcuni degli elementi importanti per raccogliere e ricevere feedback? Il feedback è importante per te? Perché?

Note di facilitazione

Il facilitatore dovrebbe raccogliere domande e risposte in forma scritta, questo consente la valutazione e il confronto dei risultati nel tempo. I facilitatori dovrebbero anche evitare di mettersi sulla difensiva quando ricevono un feedback negativo. L'obiettivo è quello di creare un'atmosfera aperta al feedback per ricevere input utili e realizzabili da studenti e atleti.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	6+
Età del gruppo	8+
Tempo richiesto	30 minuti
Spazio richiesto	Ambiente scolastico o sportivo
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Fogli o lavagna • Penne o matite
Obiettivo dell'attività	Ottenere feedback da parte del gruppo in modo sistematico ma divertente e semplice
Unità correlate	Unità 4
Competenze derivanti dall'attività	Monitoraggio e valutazione, ascolto, pensiero critico e analisi

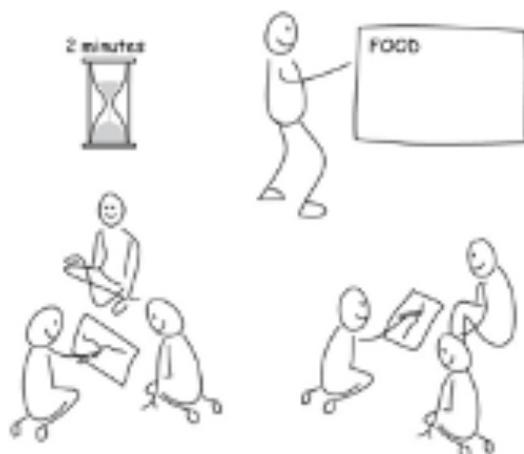
Attività 3:

Trova le parole

Un gioco volto a sottolineare concetti, valori e idee legate all'apprendimento interculturale.

Descrizione

- *Discussione di apertura: se dico "apprendimento interculturale", quali altre parole vi vengono in mente?*
- *Organizza studenti o atleti in gruppi di tre. Assicurati che ogni gruppo abbia carta e penna o matita.*
- *Spiega che stanno per fare un gioco di parole. Darai loro una categoria come ad esempio "discriminazione". Il gioco consiste nel collaborare da squadra scrivendo il maggior numero di parole possibili appartenenti a quella categoria.*
- *Comunica loro che hanno un tempo limite di due minuti. Dopo due minuti, dirai "stop" e tutte le squadre dovranno smettere di scrivere.*
- *Una persona di ogni gruppo leggerà le parole che la propria squadra ha scritto. Se gli altri gruppi hanno la stessa parola, allora tutti la dovranno cancellare dalla propria lista.*
- *Ripeti questo processo fino a quando tutte le parole sono state lette.*
- *Spiega che i gruppi riceveranno un punto per ogni parola unica.*
- *Conduci una discussione dopo ogni round. Puoi ripetere il gioco con altre parole (ad esempio, tradizioni, religioni, costumi, abitudini, abiti, politica, ecc.).*
- *Invita studenti o atleti a stare in cerchio. Spiega che starai al centro del cerchio e annuncerai una delle categorie che gli studenti hanno scritto nella propria lista.*
- *A questo punto, farai rimbalzare la palla, chiamerai il nome di uno studente che deve correre al centro del cerchio e prendere la palla.*
- *Quando prende la palla, lo studente deve fare un esempio relativo a quella categoria.*
- *Il gioco finisce a tua discrezione.*



Domande per la discussione

Rifletti

Quante parole sono uscite fuori? Quali parole ti hanno colpito? Perché?

Connetti

Quali parole avevi sentito prima? Perché conoscevi queste parole? Puoi fare un esempio?

Applica

Quali nuove cose hai imparato che condividerai con i tuoi amici, la tua famiglia, la tua comunità?

Note di facilitazione

Il facilitatore dovrebbe riflettere sui seguenti punti:

- *Gli studenti o atleti capiscono in che modo le parole sono coerenti con la categoria?*
- *Studenti o atleti stanno trovando nuove parole?*
- *Stanno leggendo le parole ad alta voce e ne capiscono il significato?*

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	8+
Età del gruppo	18+
Tempo richiesto	45 minuti
Spazio richiesto	Aula
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Fogli o quaderni• Penne o matite• Timer o orologio• Palla
Obiettivo dell'attività	Lavorare in piccolo gruppi per scrivere e identificare il maggior numero di parole possibili legate ad una particolare categoria
Unità correlate	Unità 4
Competenze derivanti dall'attività	Pensiero critico, ascolto, analisi e lavoro di squadra

Attività 4:

I secchi d'acqua

Una semplice attività per fornire feedback in modo visivo e con un approccio al movimento.

Descrizione

- Prepara un grande secchio d'acqua, un mestolo e due secchi vuoti all'altra estremità della stanza/campo. Un secchio vuoto dovrebbe essere contrassegnato con :) mentre l'altro con :(.
- Chiedi agli studenti o agli atleti di pensare a cosa piace o non piace loro riguardo le sedute sportive. Oppure chiedi a insegnanti o allenatori cosa piace o non piace loro riguardo i loro workshop/lezioni.
- Ogni studente o atleta, a turno, dichiara qualcosa che ha trovato buono o cattivo riguardo la seduta sportiva, e di conseguenza travasa un mestolo d'acqua nel secchio corrispondente.
- Alla fine, chiedi a tutti di dare un'occhiata a entrambi i secchi e valutare quale è più pieno.

Domande per la discussione

Rifletti

Come ti sei sentito comunicando un feedback positivo? E un feedback negativo? Come ci si sente a vedere i diversi secchi riempirsi?

Connetti

Perché è importante chiedere e ricevere feedback? Come dai o ricevi feedback nella tua vita quotidiana?

Applica

Cosa si può fare per affrontare i feedback negativi ricevuti? Cosa si può fare diversamente?

Note di facilitazione

Acqua e secchi possono essere difficili da utilizzare in alcuni contesti. Alternativamente, puoi utilizzare altre combinazioni di materiali, come palline da tennis e secchi, palloni da calcio e reti, ecc.

Numero di insegnanti o allenatori	1-2
Numero di studenti o atleti	6+
Età del gruppo	12+
Tempo richiesto	20 minuti
Spazio richiesto	Spazio di gioco come palestra o campo
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tre secchi</i> • <i>Un mestolo</i> • <i>Acqua</i>
Obiettivo dell'attività	Dare e ricevere feedback
Unità correlate	Unità 4
Competenze derivanti dall'attività	Comunicazione, pensiero critico e analisi

