



PeerThink

>> Manuale per
la prevenzione della
violenza tra giovani
attraverso un
approccio
intersezionale

Questo manuale è il risultato di un progetto Daphne »PEERTHINK – CONCETTI, METODI E STRUMENTI PER LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA TRA GIOVANI ATTRAVERSO UN APPROCCIO INTERSEZIONALE.«

Partecipanti:

Christian Scambor
Elli Scambor
Fritz Reinbacher
Ingo Stöckel
Majda Hrzenjak
Marie Wittamer
Marion Fischer
Mart Busche
Olaf Stuve
Ralf Puchert
Timothy Pape
Ziva Humer

Editing:

Mart Busche
March 2009, Berlin

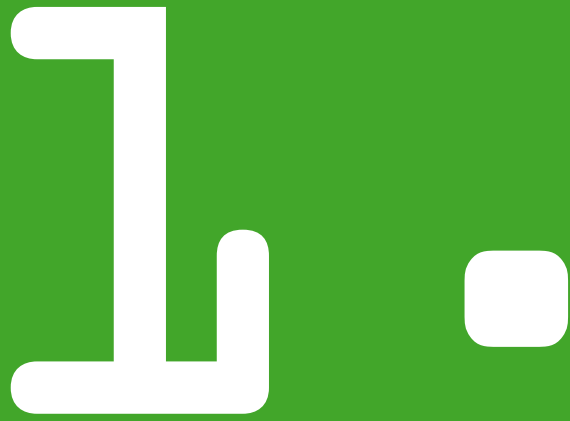
Layout:

Laura Maikowski
Susanne Beer
www.bildargumente.de

www.peerthink.eu

CONTENUTO

1. INTRODUZIONE	5
2. ESEMPI DI BUONE PRATICHE.	11
2.1 Seminario sulla prevenzione della violenza(Slovenia).....	11
2.2 Ce.S.I.E. (Centro Studi ed Iniziative Europee) (Italia).....	12
2.3 Rispetto (Germania).....	13
2.4 Prevenzione del comportamento a rischio (Francia).....	15
2.5 M.IK.E – Migrazione, intercultura responsabilizzazione (Austria).....	15
3. METODI	18
3.1 Introduzione: Classificazione dei metodi.....	18
4. STRUMENTI PER L'ANALISI	83
4.1 Checklist: un progetto preventivo della violenza intersezionale.....	84
5. IMPLEMATAZIONE	108
5.1 Mainstreaming intersezionale.....	109
5.2 Implementazione pratica.....	126
6. GLOSSARIO DI PEERTHINK	130



>> Introduzione

1. INTRODUZIONE

Questo manuale PeerThink sulla prevenzione intersezionale della **violenza tra pari**, è stato realizzato per essere usato da professionisti nel campo dell'educazione e in quello pedagogico che lavorano con i giovani, gli esperti, i trainer di questi professionisti.

La peculiarità del manuale PeerThink consiste nel prendere in considerazione varie categorie sociali. Come generi differenti, varie sessualità, affiliazione a gruppi di maggioranza o di minoranza, per esempio l'appartenenza alle minoranze etniche, e la questione della **classe** sociale – tutte queste cose (e ancora di più) influiscono sulla esperienza della vita di ogni giorno con la violenza. In altre parole, le categorie influiscono sulla violenza e la prevenzione della violenza perché esse riguardano la vita della gente.

La nostra idea della violenza comprende tutte le forme di discriminazione a causa del genere, della sessualità, della razza, dell'etnicità, della classe sociale e altre cause di differenza sociale.

Per questo motivo noi usiamo il termine intersezionale nel progetto PeerThink. Con questo concetto vogliamo comprendere la complessa realtà dei giovani in una società in cui un giovane è colpito da molte differenziazioni sociali. La nostra proposta è di chiedere, cosa significa per i giovani, quando sono colpiti contemporaneamente dalle differenti categorie sociali. Quali problemi possiamo analizzare, ma anche quante possibilità si presentano se consideriamo queste differenti affiliazioni di giovani nei differenti contesti come risorse dei giovani? Un visione intersezionale della realtà giovanile è un approccio analitico di spiegazione della violenza ma anche l'individuazione di risorse per un comportamento non violento.

COSA OFFRE IL MANUALE?

Questo manuale fornisce una varietà di metodi pratici per differenti settori di lavoro. Contiene anche moduli di auto-apprendimento per aumentare la consapevolezza in chi lavora con gli adolescenti nei loro ambienti sociali e educativi. L'aspetto più importante nel settore del lavoro sociale e dell'educazione è l'atteggiamento su cui il metodo pedagogico è fondato. Così non è il metodo che fa la differenza riguardo ai pregiudizi, abilitando alla prevenzione della violenza, ma le analisi e il pensiero delle persone che trasmettono questi i metodi.

Questo significa che la prospettiva dei lavoratori sociali/educatori sulla questione del perché alcuni giovani diventano violenti e perché altri non fanno domande preparate come segue:

- Cosa devono fare le strutture gerarchiche della società con le azioni individuali violente?
- Come una persona del settore dell'educazione vede e giudica le differenze?

Le categorie sociali (come il genere oppure la disabilità) sono per niente sostanziali ma sono costruiti socialmente. Quei concetti non hanno un senso da soli ma sono prodotti dai simboli, linguaggio e pratiche sociali (per esempio i simboli dei bagni pubblici che definiscono se le persone che stanno su una sedia a rotelle sono di sesso femminile o di altro genere).

>> **Violenza tra pari**

È la violenza di bambini contro bambini e di giovani contro giovani (gruppi di pari)

>> **Classe**

Nel tradizionale significato marxista, le categorie sociali si riferiscono ai gruppi di proprietari dei mezzi di produzione da un lato e alla forza lavoro dall'altra parte.

A causa degli sviluppi post-fordisti e neoliberali, che favoriscono molteplici disegualanze sociali ed economiche, oggi le classi sociali sono determinate generalmente dall'occupazione, dall'educazione e dalle qualifiche, dal reddito (personale, familiare e pro capite), dalla ricchezza oppure dal patrimonio netto (compresa la proprietà terriera, immobiliare, dei mezzi di produzione ecc.). Di solito le classi sociali con maggior potere finiscono per subordinare le classi con minor potere, mentre tentano di consolidare le loro personali posizioni di potere all'interno della società. Le classi sociali con molto potere, normalmente sono considerate come una elite, almeno entro i confini dei loro contesti sociali.



Le strutture dominanti sono sempre intrecciate in questi processi di categorizzazioni.

La violenza è stata vista come basata su queste strutture di controllo; perciò la prevenzione della violenza riflette loro come principi base.

Il manuale contiene moduli di auto apprendimento sulla violenza, relazioni di genere e di **etnia** che aiutano a riflettere sulle proprie prospettive e di sviluppare un comportamento dietro a un metodo pratico consigliato.

Presentiamo alcuni metodi che riteniamo siano dei buoni esempi per un criterio intersezionale .

Per comprendere un esempio di buona pratica è necessario conoscere le specifiche condizioni sociali: per lo sviluppo di un adeguato approccio intersezionale di un target di un gruppo specifico, è necessario prenderne in considerazione il contesto specifico. Perciò presenteremo nel prossimo capitolo una varietà di buone pratiche nei contesti locali.

COSA SIGNIFICA LA PREVENZIONE INTERSEZIONALE DELLA VIOLENZA TRA PARI?

In questa guida usiamo un concetto di **prevenzione della violenza** che non solo include attacchi fisici individuali e verbali fra giovani. Anche, le condizioni di vita sociale e le gerarchie strutturali sono viste come fondamento su cui i giovani sono obbligati a un comportamento violento. Le relazioni di genere, classe sociale e il razzismo sono le principali categorie su cui ci siamo concentrati riguardo alla violenza giovanile. La violenza è ovviamente connessa al genere. Empiricamente, è stato dimostrato che i giovani uomini hanno più probabilità delle giovani donne, entrambi di comportarsi violentemente e diventare vittime di violenza. Lo sforzo è quello di interpretare questi bisogni di pregiudizi di genere in riferimento alle analisi delle aspettative sociali e le strutture di potere in una struttura dicotomica di genere.

Alcune forme di comportamento violento mostrano di essere più comunemente correlate alle persone di sesso maschile piuttosto che a quello femminile.

La classe sociale produce differenze riguardo a comportamento violento individuale, ed è un importante fattore che i giovani che vivono in cattive condizioni sociali risentano di più della violenza.

Le categorie sociali riferite alla etnicità sono importanti per il nostro lavoro sui problemi del razzismo provocato dalla violenza, vedere ogni giorno il razzismo e i processi sociali che riguardano i conflitti sotto un'angolazione etnica.

Per un approccio della prevenzione della violenza questo significa sempre una doppia prospettive sulla violenza:

>> **Etnia**

L' Etnia è basata su un mito ancestrale collettivo, che solitamente porta con sé caratteristiche che sono credute essere innate.

>> **Prevenzione della violenza**

Comprende le azioni che dovrebbero aiutare a diminuire o ovviare i conflitti violenti tra persone e gruppi.

Nella nostra esperienza ci sono molti modi che possono portare al cambiamento del comportamento sia esso personale e comunicativo e /o interattivo prima che esploda la violenza. Così da risolvere i conflitti senza arrivare alla violenza rafforzando la propria autostima.

Ci sono anche altre modalità di azione che funzionano concretamente con gruppi particolari di attori di violenza e di vittime della stessa atto a prevenire azioni future violente.

- Comprendere che la mascolinità e la femminilità sono costruiti su una dicotomia di genere e su una inevitabile relazione con la violenza. Sta a significare, per esempio che un comportamento violento fisico individuale sembra essere più adeguato agli uomini che alle donne. Per potersi occupare del dato di fatto che gli uomini sono più violenti, è necessario non basarsi sulla semplice divisione (esclusivamente) dei colpevoli e (esclusivamente) delle vittime.
- Percepire il comportamento violento individuale come il più comune e reale fatto della vita di ogni giorno in certe condizioni sociali, ma mostrare anche tutte le risorse della gente a comportarsi in modo non violento in quella condizione.
- Percepire alcune norme e valori culturali che generano la violenza (per esempio, le norme di mascolinità che legittimano la violenza) ma mai spiegare il comportamento individuale come causato da una tale cultura oppure dall'etnicità.

COME SI USA IL MANUALE?

Il manuale è strutturato in tre parti: l'introduzione, la pratica e la teoria. Tutte le parti sono interconnesse e si può iniziare da ogni punto. L'introduzione del manuale è composta dal pensiero filosofico e dall'atmosfera del progetto, dai suoi concetti principali e alcune raccomandazioni riguardo a come il manuale possa essere compreso e usato.

La parte pratica consiste quasi completamente di strumenti con descrizioni di singoli metodi (pagine del metodo) e le descrizioni delle specifiche locali condizioni delle buone pratiche dei progetti di ciascun paese (buone pratiche).

I moduli di auto-apprendimento sono parte della pratica da un lato, e della teoria, dall'altro.

Per la professione di ogni giorno può essere usato nella riflessione e nella preparazione del lavoro con i giovani. È un tipo di auto formazione sulle situazioni riguardanti il discorso sul **genere** e il razzismo. I moduli di auto apprendimento aggiornano molto l'auto riflessione degli insegnanti, chi lavora in campo sociale e i facilitatori. Perciò l'auto riflessione è un concetto centrale di un atteggiamento interazionale che sta dietro al lavoro pedagogico. I moduli di auto apprendimento possono essere letti come preparatori per i moduli del metodo.

La teoria: sul livello teorico i moduli di auto apprendimento forniscono un'introduzione sulla storia e sugli aspetti del razzismo e l'eterosessismo. Nel glossario sono descritti i termini base usati nel progetto. Inoltre, si trovano alcuni articoli riguardanti le questioni centrali del progetto come l'intersezionalità nell'educazione extracurricolare o nell'implementazione delle strategie.

La pratica e le parti teoriche sono mostrate allo stesso modo. Perciò si può iniziare da qualunque, ma vi proponiamo di utilizzarle entrambe.

>> Genere

Per quanto ci riguarda, genere è una costruzione sociale e culturale di identità sessuale. In una cultura basata sulla dicotomia di genere, la dicotomia stessa si riconosce nei due generi maschile o femminile, pur esistendo altre identità (ermafroditi, transessuali, ecc.). L'identità di genere è la consapevolezza individuale in quanto individuo maschio o femmina (od altro), ma può anche essere usato in relazione al genere che altre persone attribuiscono all'individuo, spesso sulla base di apparenze fisiche, processi di socializzazione e valori culturali. Per maggiori informazioni verificare con un'autovalutazione sul sito www.peerthink.eu di Peerthink.

COME SI USA IL MANUALE IN UNA DIREZIONE INTERSEZIONALE?

L'intersezionalità è un approccio paradigmatico alle scienze sociali e al lavoro sociale. L'intersezionalità mantiene l'idea che le forme di oppressione all'interno della società, come quelle basate sulla razza/etnicità, genere, religione, sessualità, classe, disabilità e altri indicatori di differenza, sono correlate e disposte per livelli individuali.

Nel progetto Peerthink, noi definiamo il lavoro sulla prevenzione della violenza intersezionale tra pari come:

1. la prevenzione alla violenza è indirizzata
2. più di una categoria sociale è interessata
3. la interconnessione delle categorie sociali è visibile
4. la decostruzione porta alla diminuzione delle relazioni di potere

Si scoprirà che i singoli metodi non sono intersezionali in se stessi. Ma potranno essere usati la maggior parte di essi in un modo intersezionale, con riferimento ai quattro punti sopra citati. In ogni metodo singolo sono inserite descrizioni contestualizzate accanto a l'istruzione sul loro utilizzo e ai suggerimenti riguardo ai metodi che si definiscono interiezionali. A volte si avrà bisogno di apportare un piccolo cambiamento nella vostra introduzione in merito ai partecipanti; a volte si deciderà di applicare alcuni elementi distintivi aggiuntivi. L'aspetto più importante è il prendere in considerazione la vita concreta e il contesto comportamentale dei giovani. I moduli di auto apprendimento sono utili per l'auto valutazione. Sebbene non ci sia alcun metodo intersezionale, noi possiamo insistere su alcuni criteri, che forniscono gli elementi per un lavoro educativo e sociale in una dimensione intersezionale:

- Orientamento sulle esperienze personali e su tutto ciò che le comprende
- Orientamento sulla soggettività
- Un approccio responsabilizzato attraverso i gruppi non dominanti
- Accrescimento della stima di se stessi
- Lo sviluppo delle strutture della comunità non violenta

A PAROLE NOSTRE:

PeerThink è un progetto innovativo creato dal programma comunitario Daphne II. Il periodo di tempo del progetto è compreso da Maggio 2007 a Maggio 2009. Dopo la fine di questo periodo fondamentale esso proseguirà attraverso un sito con un manuale online e una rete di competenze. In questo manuale si scopriranno quelle che sono le competenze e i vantaggi di un nuovo concetto di intersezionalità che riguarda la prevenzione della violenza tra pari.



Il gruppo di PeerThink che ha sviluppato il manuale comprende 5 organizzazioni partner: Peace Institute (Ljubljana, Slovenia), Männer Beratung Graz (Graz, Austria), bbjshare.it (Palermo, Italia), EuroCircle (Marsiglia, Francia) and Dissens (Berlino, Germania). Oltre a questi partner di progetto, ci sono i colleghi che hanno contribuito per ciascun paese con i loro concetti e le loro esperienze alla realizzazione delle buone pratiche del progetto. Senza la possibilità di avere un quadro del loro lavoro attraverso la valutazione, e senza i loro contributi al nostro seminario comune (giugno 2008), in cui abbiamo avuto uno scambio su questioni teoriche e pratiche, questo manuale non esisterebbe. Perciò questo è il luogo dei ringraziamenti per tutti i loro contributi.

2.

>> Buone Pratiche

2. ESEMPI DI BUONE PRATICHE.

Attraverso il progetto Peerthink noi siamo in cerca di progetti sociali o educativi che incontrino i nostri criteri circa i progetti sulla violenza preventiva interiezione. Questi criteri devono essere:

- più di una categoria sociale dovrebbe essere considerata
- diminuzione della capacità di relazioni (da decostruzione)
- dovrebbero essere rivolti alla prevenzione della violenza

Nella sesta parte del manuale si possono trovare metodologie che noi abbiamo usato per analizzare tutti i progetti. Qui sono illustrati brevemente su cosa vertono i progetti e come funzionano.



2.1 SEMINARIO SULLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA (SLOVENIA)

Association against violent communication – DNK (Associazione contro la comunicazione violenta)

L'associazione contro la comunicazione violenta (DNK) costruisce il sottofondo concettuale di questo seminario di violenza preventiva nelle scuole di primo e secondo grado, sulla definizione strutturale di violenza intesa come qualcosa che noi apprendiamo dalla società ed è correlata con il potere delle relazioni esistenti all'interno della società. La violenza si delinea come conseguenza delle differenze nel potere sociale. Donne, minoranze etniche, lesbiche e gay, bisessuali, transessuali e portatori di handicap sono chiaramente etichettati (identificati) come gruppi sociali con minor potere sociale quindi come gruppi sociali maggiormente esposti e vulnerabili alla violenza.

Il gruppo di riferimento del metodo è rappresentato dall'intera popolazione studentesca slovena. Il metodo si basa sul concetto di tolleranza zero contro la violenza, il che significa che ogni tipo di violenza o di comportamento violento tra pari è inaccettabile senza nessuna eccezione. Nel seminario l'argomento principale è incentrato sul comportamento degli autori (responsabili), vittime e testimoni di violenza. Il punto di vista dell'Associazione DNK è che i testimoni sono anche vittime di violenza.

Lo sforzo attuale con riferimento all'intersezionalità dipende interamente dalle aspettative dei partecipanti. Se i partecipanti esprimono il loro interesse sulla interdipendenza delle categorie sociali quali razza, genere o di alcune altre

categorie affini alle ineguaglianze sociali, il leader del seminario lo noterebbe e lavorerebbe su questo argomento. Si può dichiarare che il metodo sia elastico per quanto concerne le categorie sociali come criterio strutturale per le ineguaglianze ma non punta esclusivamente a questo. Il metodo piuttosto segue gli interessi dei partecipanti ed è universale in merito a questo.

La struttura del seminario offre molti significati dove gli argomenti interiezionali possano essere introdotti, messi a fuoco e sviluppati ulteriormente. Per esempio nella introduzione del concetto di immagine di se c'è lo spazio per discussioni sul genere e sull'identità di razza, rappresentazioni, stereotipi e ruoli; nella discussione del conflitto come un'espressione delle nostre diversità, la diversità potrebbe essere trattata non solo in termini psicologici ma anche in termini strutturali; la discussione dell'influenza dei messaggi culturali e le immagini di noi stessi ancora rappresentano l'opportunità per introdurre il dibattito sul genere sociale e culturale e gli stereotipi etnici; e il lavoro in piccoli gruppi con lo scopo di riconoscere la violenza ad esempio potrebbe essere sul genere, l'etnia, la razza e la violenza di classe.

2.2 CE.S.I.E. (CENTRO STUDI ED INIZIATIVE EUROPEE) (ITALIA)

Il CeS.I.E è una organizzazione non profit che lavora sul dialogo interculturale. Combatte la discriminazione, per la pace e la non-violenza; inoltre si occupa di questioni legate al genere. Il centro per lo sviluppo creativo "Danilo Dolci", promuove la metodologia e il lavoro di Danilo Dolci a Palermo attraverso il progetto »Inventiamo il futuro – Approccio maietico reciproco nella trasformazione del conflitto«. E' un progetto europeo co-finanziato dalla Commissione europea, ed è stato attuato in sette paesi diversi. A Palermo l'argomento principale è la mancanza di comunicazione tra la popolazione e quella immigrata. Quindi le iniziative »Danilo Dolci« vogliono creare un ponte di comunicazione tra queste comunità. Gruppi di giovani di età compresa tra i 18 ed i 25 anni e di differenti substrati culturali partecipano alle iniziative. Le attività sono proposte dagli stessi ragazzi oltre che ai volontari del Ce.S.I.E. Queste attività seguono il metodo maietico (vedi il box a seguire).

La possibilità di partecipare a queste attività è la via per rompere il pregiudizio, stimolando nuovi atteggiamenti anche nei confronti delle famiglie e del vicinato. Attraverso questa strada l'impatto locale succede essere più duro ed il progetto non solo è indirizzato verso i giovani partecipanti ma oltre a questi anche molti altri ragazzi e adulti della città di Palermo.

Lo scopo principale del gruppo maietico è insegnare/imparare come diminuire e risolvere le lotte di potere e delle ineguaglianze tra individui e gruppi di diverse categorie sociali come: giovani persone svantaggiate, immigrati/migranti, di differenti ambienti etnici, come anche ragazze e donne. Le questioni legate al genere sono indirizzate a tutti i gruppi.

I partecipanti in queste attività aprono anche nuove opportunità per i giovani: come viaggi all'estero in modo di vivere esperienze interculturali, che daranno nuove prospettive per diventare cittadini attivi attraverso la prativa ed il vivere l'idea della non violenza.

Il progetto »inventando il futuro – approccio maieutico reciproco nella trasformazione del conflitto« in elenco puntato:

Die Teilnehmenden...

- 1) I partecipanti acquisiranno conoscenze e competenze nella pratica della maieutica come un approccio relazionale;
- 2) Imparare ad analizzare e riflettere sulle cause e gli effetti del multiculturalismo, sui conflitti multi-etnici e religiosi, usando la metodologia maieutica
- 3) Imparare ad analizzare i conflitti e sviluppare strategie su come principalmente, ma non esclusivamente, superarli,.
- 4) Aiutare i giovani a sviluppare abilità e competenze su come superare i conflitti nei loro contesti multi-culturali, multi-etnici e multi-religiosi, attraverso la non violenza.
- 5) Esaminare ed attivare le conoscenze delle attuali risorse dei giovani partecipanti;
- 6) Sviluppare attività che educino alla uguaglianza nel campo della prevenzione del conflitto attraverso la via della non violenza e con il rispetto della diversità;
- 7) Sviluppare iniziative di cittadinanza tra giovani e rinforzare il ruolo dei ragazzi nei processi di cambiamento della società;
- 8) Sviluppare azioni per un concetto di educazione informale e la maieutica come approccio relazionale oltre alla mobilità come strada non violenta di risoluzione dei conflitti;
- 9) Contribuire a sviluppare un atteggiamento orientato al rispetto e alla pace nei confronti della diversità ed aiutare a sviluppare progetti di vita e contribuire al loro sviluppo
- 10) Riflettere sui diritti umani e lottare per il loro mantenimento;

2.3 RISPETTO (GERMANIA)

Il progetto »Rispetto« si compone di due sotto progetti: il rispetto- antirazzismo e lavoro riflessivo sul genere contro la violenza e l'esclusione (2003 – 2006) e il rispetto – aiuto reciproco (2007): Il gruppo di riferimento va dai studenti di età compresa tra i 14 e 17 anni delle scuole localizzate nei distretti svantaggiati socialmente di Brema.

Il primo punto del tema del progetto rispetto è la critica nei confronti della struttura patriarcale e razzista all'interno della società. Le azioni individuali e le condizioni sociali sono intrecciati con ogni altro. La riflessione sulla struttura sociale, con uno speciale focus sulla soggettività, cosa rilevante per l'esperienza concreta dei giovani condurrebbe ad una produttiva irritazione nei confronti degli etnicismi, nel genere e nell'eterocentrismo, ma anche nei confronti di un concetto di vita non conforme, per esempio, irritazione produttiva potrebbe svilupparsi quando ci si chiede per quanto tempo (fino a quale generazione) noi vogliamo usare il termine »contesto migratorio), quando l'esperienza della gente di chi non mette in risalto ciò che non riguarda se stessi come genere maschile

o femminile, o quando famiglie omosessuali sono trattate come una faccenda naturalmente di un gruppo.

Gli argomenti principali sono le esperienze di discriminazione (sia della vittima come anche di chi la fa) ogni giorno di razzismo e sessismo, conflitti violenti e soluzioni non violente.

La violenza è descritta come un'esperienza di vita di tutti i giorni dei giovani. Rispetto si incentra specialmente sulla violenza quotidiana e sulla esperienza di discriminazione razziale. Il Gruppo di »Respect« lavora con una concezione di violenza dove ogni giorno la violenza è radicata in una comprensione strutturale di violenza come razzismo, patriarcato e capitalismo. Gli studenti sono in contatto con la condizione strutturale nel loro contesto di vita e riflettono circa la loro condotta e di come essi rappresentano una parte attiva della violenza quotidiana per esempio nella scuola. Inoltre la comprensione razionale del potere delle relazioni e le condizioni di violenza strutturale focalizza i partecipanti sulla responsabilità individuale e lo sviluppo di opportune azioni per un comportamento non violento, »con rispetto«.

Nel concetto esistono diverse strategie di abbassamento del potere delle relazioni: »Respect« lavora su una critica pratica sulla dicotomia, per esempio, della mascolinità e femminilità, o tra cultura Tedesca-Europea e cultura non Tedesca-non Europea.

Respect possiede un concetto di presa di coscienza per i gruppi non dominanti. Dopo l'analisi della struttura della dominanza, i gruppi, le persone non dominanti possono essere responsabilizzati possono responsabilizzare se stessi. I gruppi minoritari sono incoraggiati a parlare delle loro esperienze e sono spronati a reclamare i loro diritti.

Respect si concentra su prospettive multiple: allenare con diversi esercizi a scegliere diverse posizioni sociali e a sviluppare una propria opinione sulle strutture sociali dominanti.



2.4 PREVENZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO (FRANCIA)

La prevenzione del comportamento a rischio è un progetto Francese sviluppato da un'organizzazione di operatori di strada e operatori sociali. Il suo approccio principale è il concetto di »prevenzione mirata« che si basa sull'educazione di strada proposta dalla presenza e dalla operatività in un distretto urbano con la scelta di partecipanti anonimi e volontari e dove la violenza è studiata sia come fenomeno quotidiano che altro. Il principale gruppo target del progetto è rappresentato da giovani che vanno dai 12 ai 22 anni che vivono in aree urbane svantaggiate e che affrontano problemi sociali (educativi, sociali, economici), condizioni che tengono in considerazione e indirizzano attraverso un controllo educativo individuale.

Lo scopo del progetto è quello di ricercare ed includere in alcune azioni i pari che sono più a rischio di azioni e di diventare obiettivi di violenza oltre a chi possiede già un comportamento violento, a riflettere sul potere delle relazioni tra pari attraverso le istituzioni. Le strategie sono implementate attraverso l'abbassamento della forza delle relazioni su un terreno individuale e strutturale che è essenziale per l'inizio di un lavoro su ulteriori aspetti come in questa aree urbane dove le gerarchie tra i pari sono codificate e di norma collegate alla violenza.

Le categorie sociali come classe, etnia, sottofondo etnico e il genere sono particolarmente indirizzate e interconnesse nel progetto. Le relazioni che si instaurano tra queste categorie sono analizzate all'interno di uno specifico distretto facente parte della rete urbana. Il Progetto lavora sul genere e la classe su attività realizzate a favore di ragazze o ragazzi con i metodi di responsabilizzazione ed aiutarli a disegnare il loro futuro al di fuori dei conflitti d'identità che si snodano tra i modelli dei ruoli francesi riconosciuti dalla maggioranza dei gruppi con un'alta classe sociale e coloro che con il substrato etnico sono visti come classe più bassa e minoritaria per esempio.

La prevenzione della violenza è indirizzata su tre livelli all'interno di una metodologia globale ma il progetto si incentra maggiormente sul primo e secondo livello.

2.5 M.IK.E-MIGRAZIONE, INTERCULTURA RESPONSABILIZZAZIONE (AUSTRIA)

M.IK.E – Migration.Interculture.Empowerment è un progetto Austriaco, sviluppato dalle persone con il substrato migrante dell'africa occidentale. Il Progetto si focalizza sulla responsabilizzazione prioritariamente nel campo della giovane popolazione migrante, di chi ha bisogno di un supporto nella formazione delle loro prospettive future.

I pari a rischio di commettere atti violenti oltre che diventare un gruppo di violazione sono identificati in ragazzi senza protezione e/o richiedenti di asilo con incerto status legale, con bassa o senza scolarizzazione e senza lavoro. Come il concetto di violenza è incluso nelle strutture sociali, e nelle ineguaglianze nella società, il lavoro sulla violenza e sulla prevenzione della violenza segue un ampio approccio che si concentra sui differenti sistemi sociali (scuola famiglia centri giovanili). Secondo la fase in cui la violenza è indirizzata M.IK.E interviene in pieno in situazioni di probabile evento violento oltre che dopo l'evento violento. La prevenzione primaria è incentrata ampiamente in questo ampio senso.

Il principale focus di M.IK.E è incentrato sulla «migrazione di una cultura all'interno di un'altra» Inerente le relazioni all'interno dei gruppi e fuori dai gruppi, la popolazione non migrante in Austria è vista come nel gruppo. I migranti dalle nazioni extra europee sono visti come fuori dal gruppo (con una speciale attenzione alla seconda e terza generazione!). La relazione tra questi gruppi è di particolare importanza. I temi dei progetti riguardano moltissimo il sottofondo sociale e strutturale delle categorie interiezionali «cultura», «generazione» «posizione sociale/marginalizzazione» Migrazione e declassamento/marginalizzazione sono connessi. I Cambiamenti dei ruoli di genere tra culture sono visti come un importante sfida all'interno dei processi migratori, specialmente con un impatto sulla violenza.

Per fornire un modello di ruolo della mascolinità, M.IK.E è indirizzato sulle differenti aspettative sulla egemonia mascolina in relazione alle differenti culture. Lavorando con ragazzi all'interno di questi contesti significa puntare sulla ricognizione delle convenzioni e sulle tradizioni nelle culture patriarcali in modo critico. Il modello del capofamiglia duro e le aspettative di obbedienza da parte delle donne e dei bambini sono lette in modo critico. Le differenze maschili sono indirizzate ad ampio spettro. I membri del progetto pongono speciale attenzione a temi come repressione delle donne nelle relazioni di potere patriarcale ma anche nelle relazioni dei ruoli di genere, sul mercato del lavoro nelle famiglie.

3.

>> Metodi

3. METODI

3.1 INTRODUZIONE: CLASSIFICAZIONE DEI METODI

I metodi selezionati non si concentrano direttamente sulla violenza ma sono stati selezionati quelli che si occupano di differenze sociali e ineguaglianze sociali che sopraggiungono a causa del genere, dell'etnia, delle categorizzazioni razziali o di classe e delle esperienze connesse di ogni giorno. Essi sviluppano sensibilità per, il riconoscimento, la riflessione e la discussione sulle differenze sociali basate sul genere, sulla classe sociale, sull'etnia o la razza. La maggior parte di essi sono metodi aperti e possono essere modificati anche da altri studi sulle differenze sociali (disabilità, età, religione, pratiche sessuali, ecc.) o essere concentrati su uno o due categorie sociali (per esempio genere e etnia) e le loro intersezioni.

Alcuni metodi vanno in profondità con l'individuazione della discriminazione, della rabbia, dei conflitti e della violenza che derivano dalle differenze sociali basate sulla categorizzazione sociale e con lo sviluppo di strategie che si occupano di questi sentimenti e situazioni (per esempio i metodi di risoluzione dei conflitti).

Abbiamo classificato i metodi secondo la complessità della loro struttura come segue:

Inizio, metodi di riscaldamento o rottura del ghiaccio che possono essere svolti solo all'inizio del workshop per fare la conoscenza reciproca, per sciogliere le tensioni, e per introdurre i partecipanti nello lavoro e nello scambio di impressioni. Questi metodi sono:

- 1.) **Me – Not Me**
- 2.) **Bingo**
- 3.) **Fruit salad (Macedonia)**

Metodi avanzati che possono essere classificati inoltre come:

- **Metodi di discussione mirata** che sono più complessi dei metodi di riscaldamento, essi vanno più in profondità nella struttura e nella discussione dei loro argomenti ma hanno ancora bisogno di un metodo di riscaldamento prima che abbiano inizio e alcuni di essi hanno bisogno di una flessione alla fine se essa non è già parte della struttura.

La maggior parte dei metodi si inserisce in questa categoria.

Questi metodi sono:

- 4.) **Barometro delle opinioni**
- 5.) **Sciarada**
- 6.) **Quattro angoli**
- 7.) **La grande vittoria**
- 8.) **L'approccio di reciprocità maieutica**
- 9.) **Settore di livello di gioco**
- 10.) **Quattro settori di discriminazione**
- 11.) **Un bambino è nato**
- 12.) **Conflitto a cipolla (stratificazione)**

- **Metodi di avanzamento autosufficiente** in cui una tipologia di riscaldamento e di preparazione come la riflessione sono già parte della loro struttura. Possono essere usati come un workshop. Questi metodi sono:

- 13.) Foto del progetto**
- 14.) Workshop sulla violenza preventiva**
- 15.) Come la vita reale**
- 16.) Ragionamenti sulla violenza**

Nel manuale abbiamo incluso anche due programmi che provengono dalla Francia, non possono essere usati come una metodologia ma possono essere usati come una struttura che contiene principi e linee guida su come si sviluppa la violenza e i progetti preventivi sul comportamento a rischio. Questi sono:

- 17.) Prevenzione del comportamento a rischio**
- 18.) Tecnica di prevenzione specializzata**
- 19.) Nuovo metodo: Rabbia e comportamento aggressivo**

M1 PEERTHINK MODULO STANDARD: ME – NOT ME

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen ¹

ME – NOT ME	
Tempo/Durata	30 – 60 minuti – dipende dalla grandezza del gruppo e dal numero dei punti che si chiedono
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti a partire dall'età di 14 anni.
Materiale	Due lavagne a fogli mobili con Me and Not Me
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - conoscersi reciprocamente - sollecitare una motivazione visibile della gente sulla identificazione del gruppo sociale - creare diverse visibili varie affiliazioni del gruppo - creare posizioni sociali diverse - o essere sensibili verso le differenze - riconoscere le differenze
Istruzioni sul Metodo	È necessario avere in mente che si lavora su questioni personali. Alle volte può essere difficile per i partecipanti rispondere alle domande. Così, va sottolineato che tutti hanno la possibilità di simulare e di creare un'atmosfera gradevole e tranquilla.
Descrizione Step-by-Step	<p>Il facilitatore introduce il metodo di conoscenza e di esame delle affiliazioni del gruppo come argomento centrale.</p> <p>Le indicazioni con <i>Me and Not Me</i> si trovano su ciascun lato della stanza. Indirizzare i partecipanti di andare verso ciascun lato della stanza rispetto alla risposta della domanda. Nell'esercizio la scelta »tra« non esiste. I partecipanti devono decidere tra <i>Me and Not Me</i>!</p> <p>Informare i partecipanti che dopo le tue domande esiste la possibilità dopo di farne personalmente.</p> <p>Ricordare che tutti hanno la possibilità di dissimulare, ogni volta che si sentono in imbarazzo a causa di una domanda.</p> <p>Leggere ad alta voce le domande, che i partecipanti possono fare con <i>Me and Not Me</i> (vedere le domande alla fine).</p>

¹) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>Dopo ogni domanda, è importante fermarsi per un momento e fare attenzione, chi fa parte di ciascun gruppo riguardo alla domanda. Emergono realtà differenti dei gruppi.</p> <p>Quando il facilitatore ha finito le domande essi aprono la fase per fare le domande al gruppo. Bisogna ricordare che le domande dovrebbero essere accettabili per il gruppo.</p> <p>Non fare molte domande o sarà difficile mantenere l'attenzione della gente.</p> <p>Domande per l'intervista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cosa hai provato nello stare solo o in piccolo gruppo su un lato? - Come ti sei sentito in un grande gruppo su un lato? - Cosa hai ottenuto? - Cosa ti ha sorpreso? - Le domande hanno avuto lo stesso significato per/nella tua vita? - Ci sono delle affiliazioni che (non) sono state considerate nell'esercizio e per cui hai provato un forte senso di appartenenza? - Perché queste affiliazioni sono importanti per te? - Ci sono alcune differenze rispetto ai tuoi riconoscimenti delle classificazioni sociali?
Requisiti del modulo (Stanza, Spazio)	La stanza dovrebbe essere abbastanza grande.
Applicazione - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«)	<p>La dimensione del gruppo può variare dai 10 ai 25 partecipanti</p> <p>Il metodo può essere usato all'inizio di un seminario o di un progetto.</p> <p>Il metodo »come nella vita reale« o »livello di gioco di settore« può seguire ulteriormente il processo di lavoro sull'identificazione di gruppi differenti.</p>
fonte/Autore	Anti-Bias-Werkstatt (http://www.anti-bias-werkstatt.de)

Domande:

- Sei figlio unico?
- I tuoi genitori vivono ancora insieme? (oppure se sono morti, vivevano insieme)?
- Chi è che ancora vive dove è nato?
- Chi parla più di tre lingue?
- Chi ha cavalcato un cavallo nella propria vita?
- Chi va in chiesa /Capella?
- Chi ha un passaporto tedesco (austriaco, ecc)?
- Chi ha amici religiosi anche se tu non lo sei oppure la tua religione è differente da quella dei tuoi amici?
- Chi ha baciato un uomo appassionatamente nella propria vita?
- Chi ha baciato una donna appassionatamente nella propria vita?
- Chi è innamorato in questo momento?
- Chi si sente un inabile in alcuni momenti?
- Chi è stato il referente della classe?
- Chi ha mentito in questo esercizio?
- Chi sta lavorando nella classe dei genitori?
- Chi ha una buona conoscenza di qualsiasi religione?
- Chi ha davvero pestato qualcuno?
- Chi è stato picchiato da qualcuno?
- ...

M2 PEERTHINK MODULO STANDARD: BINGO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen ²

BINGO	
Tempo/Durata	Dai 15 ai 30 minuti
Target del Group/Criteri per l'accesso	Giovani con un'età compresa tra i 12 e i 18
Materiale	Modulo - Bingo e una penna per ciascun studente
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Venire in contatto con gli altri partecipanti - Imparare i nomi degli altri - Incominciare a comprendere la distinzione tra le differenze semplici e le relazioni di dominanza - Iniziare a essere sensibilizzati verso le differenze - Sperimentare il principio di reciprocità, cosa significa essere in una posizione di un intervistatore e alternativamente di un intervistato - Chiedere le differenze - Vedere le differenze - Accettare le differenze
Istruzioni sul Metodo	<p><i>Bingo</i> è un gioco semplice. L'obiettivo del gioco è di compilare due file in un modulo-bingo. La persona che ha compilato le due file è il vincitore.</p> <p>Una fila è composta di cinque singole aree delle domande può essere orizzontale, verticale diagonale. Un esempio per la domanda è: hai 3 o più fratelli? Ti piace sentire la musica hip hop? O cosa sai del Corano e puoi spiegarlo in poche parole?</p>
Descrizione Step-by-Step	<p>Inizialmente il facilitatore introduce il Bingo come un gioco che dà delle possibilità per la conoscenza reciproca.</p> <p>Si può chiedere ai partecipanti, se conoscono il comune Bingo.</p> <p>Lasciare che i partecipanti spieghino cosa sanno. Poi mostrare un modulo di bingo al gruppo. Spiegare che in questo tipo di Bingo ciascuna persona può fare domande agli altri e gli verranno fatte delle domande dagli altri studenti. Portare un esempio per questa domanda:</p>

2) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>Ti piace ascoltare la musica hip-hop? Far notare che le domande sono su livelli differenti. Lo scopo consiste nel fare domande agli altri partecipanti negli spazi e raccogliere i nomi in una area particolare. Ciascun partecipante può scrivere in nome di una persona in un'area se la domanda ha avuto la risposta di sì. Le persone interrogate dovrebbero scrivere il proprio nome nello spazio. Ciascuna persona dovrebbe segnare soltanto un paio in ciascun modulo-bingo. Se i giocatori hanno compilato due file, il gioco è finito. Il vincitore urlerà BINGO! Ora essi possono scrivere due file con le domande e i nomi della persona che danno le risposte. Dopo aver finito il gioco può essere fatto un breve intervista con le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutte le domande sono dello stesso livello? - Alcune domande sono state difficili da fare? - Ci sono delle domande a cui è stato difficile rispondere? - Che cosa è stato facile e cosa è stato difficile delle domande/ risposte? - Che cosa è stato più facile: da domandare o da essere chiesto? - Hai cambiato la fila perché non volevi che ti venissero domandate alcune cose? - Cosa fa la differenza tra le domande come » qual'è il tuo colore preferito? E tu vivi insieme a un genitore single?
<p>Applicazione - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«)</p>	<p>Il gruppo non dovrebbe essere inferiore a 12 partecipanti. Bingo è un inizio effettivo</p>
<p>Difficoltà possibili - situazione del gruppo - punto del processo</p>	<p>I partecipanti dovrebbero essere capaci di leggere brevi dichiarazioni sul modulo-Bingo.</p>

Commenti e Esperienze/ Valutazione	Anche se i partecipanti si conoscono l'un l'altro abbastanza bene (per esempio la classe scolastica), amano domandare e dare delle risposte. Il Bingo è un metodo di conoscenza reciproca. È un inizio concreto. Ma all'interno si può usare per dare la percezione della difformità tra le semplici differenze, per esempio un gusto personale e le relazioni di potere.
Fonte/Autore	Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.

Nota: nella domanda del foglio »LGBT« è usato. LGBT = lesbica/GayBisessuale Transgender

Suoni uno strumento musicale o ti piace una canzone:	Ti piace cucinare?	Hai vissuto in un altro Paese rispetto a quello in cui vivi ora:	Sai che cos'è il Corano e potresti spiegarlo in poche parole?	Ti piace vedere le soap e le serie TV:
Ti piace ballare?	Hai amici che vivono in altre regioni rispetto alle proprie di origine:	Vivi insieme a un genitore single:	Festeggi il compleanno in questo mese:	ti piace ascoltare la musica hip-hop:
Nello appartamento hai una tua stanza:	Parli più di due lingue:	Potresti spiegare le uguaglianze tra la religione cristiana e musulmana:	Ti piace vivere nelle loro aree locali:	Ti piace giocare ad alcuni tipi di partite di football come il calcio, il basketball ...:
Vorresti vivere un futuro all'estero:	Ti piace andare a scuola e potresti dire una ragione perché:	Potresti spiegare il significato di eterosessualità:	Potresti spiegare il significato del razzismo:	Al momento sei innamorato:
Conosci LGBT:	Hai la connessione internet a casa:	Hai 2 o più sorelle o fratelli:	Hai parenti che vivono all'estero:	Ti piace viaggiare in altri Paesi:

M3 PEERTHINK MODULO STANDARD: FRUIT SALAD (MACEDONI)

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen³

FRUIT SALAD (MACEDONIA) (NELLE LINGUE DIFFERENTI)

Tempo/Durata	15 minuti
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti dall'età di 12; mescolati a gruppi con differenti lingue di origine
Materiale	Sedie in circolo, lavagna a fogli mobili
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	- La realtà - Alcune parole di una lingua - Giocare con lingue differenti - Divertirsi
Istruzioni sul Metodo	Chiarificare che nessuno si troverà sotto pressione mentre si cambiano i luoghi.

Descrizione Step-by-Step	<p>Fruit salad è un gioco d'azione – un originale metodo riscaldamento. I partecipanti sono seduti in circolo e sono divisi in gruppi, per esempio sono nominati tre sottogruppi, per esempio, «mele», «fragole» e «ciliegie». Una persona è al centro del circolo delle sedie su cui le altre persone sono sedute. La persona al centro domanda di poter cambiare di posto, per esempio al gruppo di ciliegie e il gruppo di ciliegie deve eseguire il compito. Ora la persona al centro cerca di trovare una sedia. La persona che non ottiene una sedia va avanti di seguito. La particolarità è di usare linguaggi differenti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiungere una sedia nel circolo dove ciascuno può sedersi. 2. Voi come facilitatori siete al centro del circolo ma non avete una sedia. 3. Ora contate le persone come 1, 2, 3, 1, 2, 3 e così con i nomi dei frutti, mela, fragola, ciliegia, ... (se il gruppo è molto grande si può contare il 4° frutto come banana o pesca o qualsiasi altro si voglia) . Voi verrete contati come un frutto.
---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>4. Dopo che la persona al centro del circolo domanda alle persone di cambiare di posto attraverso il chiamare, per esempio le ciliegie cambiano di posto e devono di seguito chiamare. L'appello »fruit salad« significa che tutti devono cambiare di posto. L'unica regola è di non muovere la sedia vicino a voi.</p> <p>5. Quando avrete spiegato le regole direte che voi giocherete usando non la lingua comune della maggioranza ma un'altra lingua e domanderete agli studenti di tradurre le parole in un'altra lingua che loro parlano come, per esempio la lingua turca, russa così potreste avere la ciliegia in russo, la mela in turco e le fragole in curdo.</p> <p>6. Scrivere le parole su una lavagne a fogli mobili. Gli studenti possono ingegnare la pronuncia. Questa parte ha una propria importanza per il riconoscimento della lingua, delle competenze sul turco, russo, ecc, il linguaggio dei giovani.</p> <p>7. Ora si ricomincia di nuovo il gioco.</p>
<p>Variazioni</p>	<p>Si può giocare con altri gruppi di parole come strumenti...</p>
<p>Applicazione - Dimensione del gruppo - Tracce e raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«)</p>	<p>Questo metodo potrebbe essere usato come inizio così come riscaldamento prima di un break o quando il livello di concentrazione è lento. Il gioco non è chiamato in causa. È più su un livello di esperienza che di conoscenza. La realtà multilingue dovrebbe essere considerata come la normalità e non come l'eccezione.</p> <p>Il gioco non viene fatto quando le persone hanno problemi fisici come girare intorno a una sedia e cambiarla.</p> <p>Oppure il gioco deve essere modificato se i partecipanti hanno difficoltà a muoversi.</p>
<p>Difficoltà possibili - Situazione del gruppo - Obiettivo del processo</p>	<p>Forse gli studenti non conoscono la traduzione di ciascuna parola.</p> <p>Lasciateli chiamare la madre, il padre, i nonni.</p> <p>Oppure hanno differenti parole per la stessa cosa. Cercare un compromesso. La cosa importante è il riconoscimento della competenza degli studenti.</p>

<p>Commenti e Esperienze/ Valutazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cos'è intersezionale? - Cos'è la prevenzione della violenza? 	<p>L'aspetto intersezione di questo metodo non è sul livello visibile ma sul livello della mediazione. La nostra esperienza è che i giovani con un background da migrante sono davvero molto felici quando la seconda (o prima) lingua viene riconosciuta, per esempio nella scuola. Almeno in Germania i giovani con un background da migrante che parlano due o più lingue spesso sperimentano che la lingua non tedesca non è apprezzata. Stimolare alla presentazione della loro lingua non tedesca e i compagni di classe li vedranno come risorse e non come deficitari.</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.</p>

M4 PEERTHINK MODULO STANDARD: BAROMETRO DELLE OPINIONI

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen⁴

BAROMETRO DELLE OPINIONI	
Tempo/Durata	Dipende dalla grandezza del gruppo, ma al massimo 30 minuti.
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti a partire dall'età di 12 anni.
Materiale	Spazio sufficiente per assumere il controllo di una posizione su una linea tra per esempio Sì e NO o 0% e 100% per esprimere un'opinione.
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere il significato della violenza per le persone differenti quando gli argomenti sulla violenza sono studiati, - Conoscere, quali forme strutturali di violenza esistono - Vedere le differenze - Accettare le differenze - Occuparsi delle differenti prospettive - To argue
Istruzioni sul Metodo	I partecipanti sono invitati a esprimere un'opinione riguardo alle domande che sono state preparate o le supposizioni su una scala tra, per esempio Sì e NO o 0% e 100%. Per primo, i partecipanti si posizionano su una scala e quando tutti hanno superato uno step, secondariamente, il moderatore chiede una descrizione.
Descrizione Step-by-Step	<ol style="list-style-type: none"> 1. E' importante mettere in evidenza che il barometro non consiste nel sapere la cosa »giusta«, ma più nel discutere su una propria opinione. Questo è importante perché gli alunni spesso hanno la percezione di essere esaminati a causa delle loro opinioni. 2. Dopo aver spiegato la scala del barometro come per esempio l'opposizione di Sì e NO o il continuum tra 0% e 100%, dove ciascuna persona può prendere il controllo di una posizione, e così in mezzo. <p>>></p>

4) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>3. Le domande e le considerazioni dovrebbero essere riconsiderate per ciascun gruppo con attenzione. Un esempio: 1. tutti in Germania hanno le stesse possibilità (di mobilità sociale)? 2. Vorresti essere chiamato Tedesco oppure no? Sapresti se è violenza, quando qualcuno sta ascoltando della musica con parole razziste o sessiste?</p> <p>4. Quando ogni persona ha superato uno step il moderatore chiede dei riscontri. Il ruolo del moderatore è di moderare e non di valutare. È importante che gli altri ascoltino i resoconti di ognuno. Da questo si evidenzia, che può emergere una discussione differenziata quando gli alunni spesso riconoscono che essi non conoscono le opinioni degli altri studenti e sono sorpresi delle argomentazioni. Se qualcuno non vuole esprimersi, essi hanno il diritto di non notificare verbalmente.</p> <p>5. Alle volte il moderatore chiede se qualcuno vuole cambiare la propria opinione e perciò prendere una nuova posizione nel barometro.</p> <p>6. Quando ogni persona ha elaborato le proprie affermazioni e posizioni sono cambiate, il moderatore finisce il giro e va alla domanda/ supposizione successiva.</p> <p>7. I conflitti prossimi o le domande interessanti dovrebbero essere discussi in un seminario in evoluzione.</p>
<p>Variazioni</p>	<p>Esercizio posturale (statue)</p> <p>Nel mezzo della stanza c'è una borsa, che ha la funzione di simbolo per cose differenti: violenza, razzismo, scuola, contrada. Gli studenti dovrebbero usare il proprio corpo e trovare una posizione che gli mostri l'attitudine attraverso temi particolari, nonché la loro fisicità come riguardo al loro punto di vista (chiusura al simbolo/ distante da esso).</p> <p>Le espressioni non sono discusse direttamente ma possono essere usate come materiale per gli step successivi durante il seminario.</p>
<p>Requisiti del modulo (Stanza, Spazio)</p>	<p>La stanza dovrebbe essere abbastanza grande così che tutti possano superare una posizione per esprimere la propria opinione in una riga.</p>

<p>Applicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensione del gruppo - Tracce e raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«) - struttura/metodi connessi 	<p>Il gruppo non dovrebbe essere più piccolo di 8 persone ma non più grande di 20. Quando il numero dei partecipanti è grande, il moderatore non fa domande a nessuno, ma chiede sempre se ogni persona che ha discusso, abbia cercato nuovamente di esprimere/ di dire qualcosa. Il barometro è utile per entrare in un argomento ma anche per entrare più in profondità in discussioni controverse e per imparare a discutere. Così, da una parte, è il metodo che determina quali questioni sono discusse nel gruppo e cosa potrebbe essere un buon argomento per gli step successivi durante il seminario. Dall'altra, è il metodo per differenziare la discussione, per discutere su un significato, per imparare un'espressione personale attraverso alcune domande o considerazioni.</p>
<p>Difficoltà eventuali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situazione del gruppo - Fase del processo 	<p>I conflitti possono presentarsi così il gruppo ha bisogno di un modo di risolverli.</p>
<p>Cos' è intersezionale?</p>	<p>La domanda/supposizione può far riferimento alle categorie come la classe sociale (comparare le domande dell'esempio). Ma i partecipanti definiscono cosa avrà rilevanza della categoria strutturale nelle loro domande. Forse loro sottolineano altre differenze. La prospettiva multipla è evidenziata. La possibilità di cambiare la loro posizione mostra flessibilità o la possibilità di cambiare la prospettiva.</p>
<p>Commenti e Esperienze/ Valutazione</p>	<p>Il barometro è utile per differenziare le discussioni. Lo step iniziale consiste non nel parlare ma nel pensare, dove posso sistemarmi nella stanza o come posso esprimere qualcosa in un altro modo come il parlare. Variazione: esercizio posturale (statue).</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>respect/Bremen (Germany).</p>

M5 PEERTHINK MODULO STANDARD: SCIARADA

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen⁵

SCIARADA	
Tempo/Durata	15 - 30 minuti
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti dall'età di 12 anni
Materiale	Carte con parole che hanno a che fare per esempio con razzismo, genere, sessualità o classe sociale in un senso più ampio.
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	- Introduzione di espressioni centrali secondo le relazioni di genere, razzismo e classe sociale - La possibilità di esprimere l'esperienza (parole complesse) sul piano non verbale - Parlare di se stessi (in un altro modo rispetto al parlare)
Istruzioni sul Metodo	<p><i>Sciarada</i> è un gioco con due gruppi di lavoro. Il compito consiste nel mimare dei termini senza usare le parole e il proprio gruppo di lavoro fa delle supposizioni sul termine. Dopo aver fatto delle congetture sul termine o dopo aver superato di un minuto di tempo, il turno passa all'altro team. Il facilitatore ha preparato alcune carte con termini attinenti all'argomento del progetto.</p>
Descrizione Step-by-Step	<p>Dopo aver spiegato l'idea generale del gioco, i due team sono strutturati.</p> <p>Domandare quale gruppo inizierà e chi vorrà iniziare a presentare una parola attraverso il proprio gruppo.</p> <p>Mostrare le persone che vogliono presentare la carta con il termine. Chiedere se il termine è chiaro a tutti. Se c'è un termine che non è chiaro prenderne un altro.</p> <p>Quando il termine è chiaro, chiedere ai partecipanti di mimarlo agli altri. Prendere tempo quando il partecipante inizia. Quando il termine è indovinato o dopo un minuto, è il turno dell'altro gruppo di lavoro.</p> <p>>></p>

5) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>Le parole dovrebbero essere, per esempio, riferite al razzismo: ufficio per gli stranieri, insulto, illegalità, diversità, multilinguismo, amori, stato di residenza, richiedere asilo politico, colonialismo,...</p> <p>Le parole dovrebbero essere, per esempio, riferite alla classe sociale: ricco, povero, lavoratore, welfare, che non lavora.</p> <p>Le parole dovrebbero essere, per esempio riferite al sessismo: prostituzione, lavori domestici, omofobia.</p>
Variazioni	<p>Se il gruppo non ama la mimica e la pantomima, si possono introdurre altre forme di espressione, per esempio attraverso la spiegazione verbale senza usare il termine che l'altro gruppo si suppone abbia scoperto (proibito) e scritto. Ciascuna categoria vince un altro numero di punti, per esempio 1 verbo, 2 disegno, 3 mimo/pantomina. Non si deve presentare il termine ma il gruppo può trovare il termine per l'altro team e viceversa.</p>
Requisiti del modulo (Stanza, Spazio)	Spazio per fare , mimare di fronte al gruppo.
Applicazione - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«) - struttura/metodi connessi	<p>Anche se la Sciarada è un »riscaldamento« non si dovrebbe iniziare un seminario o un progetto con questo metodo. Si dovrebbe conoscere il gruppo per una piccola valutazione su come è l'atmosfera tra i partecipanti. Se si percepisce un'atmosfera di svalutazione, il metodo non è utile perché alla fine si ha bisogno di un minimo di sicurezza.</p>
Difficoltà eventuali - Situazione del gruppo - Fase del processo	Alcuni partecipanti potrebbero essere un po' timidi. Stimolarli ma non pressarli a fare la pantomina.
Commenti e Esperienze/ valutazione	I termini scelti possono differire molto. Possono essere termini del linguaggio comune o termini astratti.
Fonte/Autore	respect/Bremen

M6 PEERTHINK MODULO STANDARD: QUATTRO ANGOLI

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen⁶

QUATTRO ANGOLI	
Tempo/Durata	15 – 30 minuti, dipende dal numero delle domande e dei partecipanti.
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti dall'età di 14 anni.
Materiale	Domande e risposte preparate
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere altre persone e dare la prima mano di conoscenza/informazione - Apprendere la diversità dei background individuali - La migrazione come una normale attività nella società - Visibilità della migrazione nelle esperienze di ogni giorno - Ascoltare gli altri - Raccontare qualcosa che riguarda se stessi.
Istruzioni sul Metodo	Introdurre il metodo come mezzo che mette in contatto e le risposte non dovrebbero essere discusse.
Descrizione Step-by-Step	<p>I partecipanti rispondono ad alcune domande sostituendo un posto con un altro dei quattro angoli della stanza. Ogni angolo è per uno in particolare, purché si risponda.</p> <p>I partecipanti rispondono a una domanda come: quante lingue parli? Ogni angolo rappresenta una risposta: angolo 1: una lingua; angolo 2: due lingue; angolo 3: tre lingue; angolo 4: quattro e più lingue. I partecipanti scelgono uno angolo per la risposta. Il facilitatore parla con ognuno sul perché essi si trovano in quell'angolo. Il facilitatore va intorno e domanda sul background delle risposte.</p> <p>Altre domande possono essere: quanti fratelli e /o sorelle hai? nessuno, uno, due, più? Quante volte hai cambiato casa nella tua vita? Le domande possono riferirsi al risultato di migrazione senza concentrarsi su di essa:</p>

6) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>1. Competenze linguistiche possono indicare un background di migrazione. I giovani con un background di migrazione spesso crescono con almeno due lingue.</p> <p>Per quanto riguarda le loro competenze linguistiche i giovani spesso sono studiati in una dimensione problematica in quanto essi non parlano nessuna lingua in modo perfetto, ma sono studiati in una dimensione positiva come, «Wow, tu parli tre lingue, tedesco, turco e inglese!»</p> <p>2. La questione del cambiamento di casa è in relazione forse a dove i giovani si sono mossi se attraverso il confine o hanno cambiato casa all'interno del Paese.</p>
Variazioni	<p>È anche possibile usare il metodo dei quattro angoli in modo che i partecipanti abbiano la possibilità di discutere di più. Le domande non dovrebbero vertere sul piano personale ma su quello generale come, per esempio:</p> <p>dove pensi che provenga la violenza?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gente che ha provato la violenza spesso inizia con la violenza contro se stessi - La violenza è una condizione umana - La violenza è il risultato di cattive condizioni sociali - La violenza è il modo sicuro per una dimensione dominante
Requisiti del modulo (Stanza, Spazio)	Una stanza abbastanza larga per muoversi , con 4 angoli separati .
Applicazione - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«) - Struttura/metodi connessi	<ul style="list-style-type: none"> - Il gruppo non dovrebbe essere più grande di 25 e non più piccolo di 10 persone - È un metodo di inizio concreto per affrontare tematiche come la migrazione senza rendere le persone come migranti/altro.
Difficoltà eventuali - Situazione del gruppo - Fase del processo	<p>Se le persone hanno problemi di mobilità può essere difficile muoversi per ciascuna domanda da un angolo all'altro.</p> <p>Se qualcuno non corrisponde nessuna delle risposte dei quattro angoli, essi possono stare per esempio, nel mezzo.</p>
Fonte/Autore	respect/Bremen, Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.

M7 PEERTHINK MODULO STANDARD: LA GRANDE VITTORIA

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen⁷

LA GRANDE VITTORIA

Tempo/Durata	Da 30 minuti a 1 ora ½
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti a partire dall'età di 14 anni.
Materiale	Moduli preparati con domande o come versione in power point
Apprendere i risultati: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le posizioni degli altri alunni. - Comprendere che le prospettive differenti possono essere importanti - Osservare le posizioni differenti
Istruzioni sul Metodo	La grande «vittoria» è un gioco che si basa sulle domande. Si possono preparare le domande su come si vuole impostare la discussione.

7) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

Descrizione Step-by-Step	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Il gioco consiste di un foglio di carta con una domanda su di un lato e un numero di dozzine su di un altro (20, 40, 60, 80 o 100). Questi fogli sono attaccati al muro con dei numeri visibili. Strutturare i gruppi di lavoro della stessa dimensione, per esempio tre gruppi di lavoro. Dopo la costruzione dei gruppi il facilitatore spiega il gioco 2.) Un gruppo e poi un altro scelgono una categoria di conoscenza, per esempio «razzismo» con un punteggio, per esempio «40». Se la persona/gruppo può dare la risposta esatta, ricevono un numero di punti. Ciascun gruppo di lavoro ha il proprio conto. 3.) Alcuni esempi di categorie di conoscenza sono: <ol style="list-style-type: none"> a) ragazzi (ragazze o genere), b) razzismo, c) violenza, d) educazione. Quando si scelgono gli argomenti si dovrebbe prendere in considerazione cosa interessa il gruppo. 4.) alcuni esempi di domande che rientrano nella categoria della «violenza»: <ol style="list-style-type: none"> a) quale è la differenza tra l'aggressione e la violenza? (20 punti) b) qual'è l'organizzazione più violenta? (40 punti)
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>c) barzelletta (60 punti) d) la violenza ha un nome? (80 punti) e) se ti capita di sentire una barzelletta razzista fatta da uno studente ad un altro di un'altra classe. Cosa fai? (100 punti)</p> <p>Le domande non sono dirette sulla pura realtà dei fatti, ma maggiormente sull'atteggiamento o la consapevolezza. L'intenzione è di non avere piccole discussioni riguardo all'attitudine/risposta. Appare chiaro che è spesso difficile decidere cosa sia realmente giusto oppure una risposta sbagliata.</p>
Variazioni	<p>Dalla versione di power point: http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/neue_wege_fuer_jungs/onlinespiel_mannopoli (german)</p>
Applicazione - Dimensione del gruppo - Tracce e raccomandazioni riguardo al punto di inizio o del processo (per esempio »inizio«) - Struttura/ metodi connessi	<ul style="list-style-type: none"> - Non più di 16 partecipanti - Il metodo può essere utilizzato all'inizio per tenere in mente quali opinioni differenti esistono all'interno del gruppo.
Difficoltà eventuali - Situazione del gruppo - Fase del processo	<p>Il gioco innesca alcune domande e dei possibili conflitti. Nel tempo successivo al seminario dovrebbe esserci lo spazio per dare alcune informazioni di background su alcuni temi che hanno fatto emergere i conflitti o prodotto domande.</p>
Fonte/Autore	respect/Bremen and „Neue Wege für Jungs«

M8 PEERTHINK MODULO STANDARD: APPROCCIO MAIEUTICO RECIPROCO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen⁸

Vedere anche: www.danilodolci.it

APPROCCIO MAIEUTICO RECIPROCO (RMA)

Definizione: RMA è un processo di esplorazione collettiva della soluzione del problema e del percorso alternativo che parte dalla esperienza e dall'intuito degli individui.

8) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

Tempo/Durata	Massimo 2 ore (tre in alcune situazioni con una pausa) Massimo 20 partecipanti per lasciare il tempo a tutti di intervenire
Target del Group/Criteri per l'accesso	Giovani in condizione di svantaggio Giovani in generale Adolescenti e bambini Donne e ragazze Migranti Membri dell'equipe Tutti gli altri tipi di »gruppi in conflitto«
Materiale/Preparazione	Una preparazione potrebbe essere necessaria. Non è sempre necessaria e dipende dagli obiettivi e dagli argomenti Per esempio, Danilo Dolci era solito organizzare degli incontri di discussione sul lavoro dell'organizzazione e in questo caso chiedeva ai partecipanti (volontari e dipendenti) di prepararsi essi stessi alla lettura di documenti e lettere etc. Se si vuole una riflessione più profonda è necessaria una preparazione (leggendo documenti, cercando, portando articoli o foto) potrebbe essere una buona idea.
Caratteristiche, attitudini e qualità del facilitatore	Il facilitatore dovrebbe essere una persona con le seguenti caratteristiche - Empatico - Abile nella risoluzione dei conflitti /trasformazione dei conflitti - Capace di ascoltare, riassumere, dare un »ritorno« (nella forma di chiarezza che aiuta gli altri e lo stesso che parla a capire gli interventi) - Che mantiene una buona tempistica ma dando a tutti il tempo necessario per esprimere le idee

	<ul style="list-style-type: none"> - Con capacità di sintesi che dia una idea generale sulla discussione - Non imposizione della propria personalità e delle proprie idee, lasciando aperto ogni intervento
Esiti : - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Lottare contro ogni forma di discriminazione; 2.) Contrastare il ricatto e la corruzione diffusa 3.) Sviluppare il concetto di cittadinanza attiva e rinforzare il ruolo dei più giovani e la loro capacità di cambiamento nella società. 4.) Educare alla pace e attraverso relazioni pacifiche 5.) Educare al lavoro in gruppi per la promozione culturale, sociale e civile. 6.) I processi maieutici attivano e sviluppano importanti competenze e valori come: 7.) Imparare a comprendere I processi dei gruppi 8.) Il rispetto degli altri 9.) imparare ad essere attivi e coinvolti nella società 10.) Sviluppare maggiore autostima e consapevolezza 11.) Essere creativi 12.) Incrementare la consapevolezza e la sensibilità nei riguardi della oppressione e dei privilegi 13.) Trasferire l'esperienza nel gruppo nella vita quotidiana di ciascuno; 14.) Comunicazione non violenta (ascolto, onestà di espressione, rispetto per gli altri) 15.) Condivisione del potere (in contrapposizione alla dominanza) 16.) Responsabilità individuale 17.) Partecipazione attiva 18.) Cooperazione 19.) Non violenza 20.) Costruire un'immagine complessa della realtà 21.) Confronto 22.) Valorizzazione delle scelte individuali e di gruppo 23.) Creatività 24.) Consapevolezza/autoconsapevolezza
Istruzioni sul Metodo	Die Leitung braucht eine ausgedruckte Liste der vorzutragenden Statements

	<p>25.) Imparare a valorizzare le problematiche invece di imporre soluzioni</p> <p>26.) Promuovere e sviluppare il dialogo interculturale;</p> <p>27.) Promuovere l'uso di metodologie non violente come il Maieutico Reciproco;.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il cambiamento come processo continuo. - RMA è un processo che mira ad apportare cambiamenti nella sfera sociale, politica, economica, educativa ed individuale. - Coltivare legami più significativi e le attitudini alla risoluzione del conflitto tra i partecipanti
Metodologia di istruzione	I compiti principali del facilitatore sono essere da guida nella comunicazione, stimolando ogni partecipante a parlare del cambiamento, rispettando i tempi, riflettere sugli umori, chiarire gli interventi senza tagliare o confondere
Introduzione	<p>Esempi di differenti argomenti di discussione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Due parti politiche non sono d'accordo sulle questioni educative 2. Due ragazzi non sono d'accordo sul cosa fare la sera 3. Due regioni non sono d'accordo sui confini; 4. Situazioni di conflitto sono spesso caratterizzate da: 5. Alta tensione interpersonale 6. Sentimenti negativi (frustrazione, paura, rabbia, impazienza) 7. basso livello di comunicazione o assenza di comunicazione 8. Diversa percezione delle situazioni 9. incomprensioni 10. rottura delle relazioni 11. strutture violente 12. strutture sessiste
Descrizione passo passo	<p>Accertarsi che ci siano tutti per l'istruzione. Le persone entrate dopo l'esercizio possono diventare confuse riducendo l'impatto dell'esercizio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chiedere al gruppo di sedersi in circolo. - Il Facilitatore introduce l'argomento o una »bella domanda« (in alcuni casi i partecipanti si sono prima preparati avendo letto o scritto materiale già pronto) - Il facilitatore illustra gli argomenti di discussione

	<ul style="list-style-type: none"> - Il coordinatore può intervenire e dare il proprio contributo - Finire quando le persone sono stanche o il tempo è scaduto; - Chiudere facendo un riassunto e, se è il caso, parlare del prossimo incontro, quando, quanto dura e su che cosa.; - É anche una buona idea chiudere chiedendo una breve valutazione dell'incontro (magari in poche parole)
Variazioni	Il facilitatore può sviluppare temi basati sul conflitto, sul genere, sull'orientamento sessuale, presenza o assenza di disabilità, spiritualità, migrazione, criminalità, efficienza del gruppo di lavoro, ecc, al fine di soddisfare l'obiettivo degli argomenti discussi.
Condizioni della struttura (Stanze, Spazi)	Questo esercizio è messo in atto in qualsiasi luogo che abbia una stanza sufficiente per il
Applicabilità - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es...»avvio«) - Struttura/metodologie correlate	<ul style="list-style-type: none"> - Lavori attraverso un numero di partecipanti da un minimo di 6 a 12 - In accordo con il piano di lavoro tematico dell'organizzazione è possibile sviluppare scenari di rapporti su altri argomenti che siano associati all'approccio maieutico - L'Opera Omnia di Danilo Dolci
Possibili difficoltà - Situazioni di gruppo - Punti del processo	Lingue diverse (la traduzione non è sempre accessibile)
Fonte/Autore/ Bibliografia	www.danilodolci.it <ul style="list-style-type: none"> - Barone, Giuseppe: Una rivoluzione nonviolenta, Terre di mezzo and Altra Economia, Milan 2007; - Dolci, Danilo: La struttura maieutica e l'evolvementi, La nuova Italia, Florence 1996; - Galtung, Johan: Peace by peaceful means, Sage – London 1996; - Goswami, Pooja: Conflict resolution, conflict forms, causes and methods of resolution. Deep and deep publications Pvt. Ltd., New Dehli 2007.

**M9 PEERTHINK MODELLO STANDARD:
SEZIONE DEL LIVELLO DI GIOCO**

Based on the Prevention Connection Wiki Project.
http://www.preventconnect.org/wiki/index.php?title=Main_Page

SEZIONE DEL LIVELLO DI GIOCO

Tempo/Durata	Approssimativamente 60 minuti
Target del Group/Criteri per l'accesso	Adolescenti dall'età di 14 anni. Il metodo è realizzabile per un gruppo folto di un seminario con partecipanti che appartengono a diverse realtà sociali.
Caratteristiche, attitudini e qualità del facilitatore	<ol style="list-style-type: none"> 1. amplificare entrambe le definizioni di oppressione e privilegio con esempi comuni. 2. accrescere la conoscenza e sensibilizzazione alle realtà di oppressione e di privilegio 3. illustrare a se stessi e agli altri esperienze miste di oppressione e di privilegio. 4. dimostrazione grafica che il settore di gioco non è ancora a livello (non è comprensibile, chiarificazione dei bisogni). 5. cambiare e ridurre i sentimenti di senso di colpa, e la smentita riguardo all'esperienza di oppressione e/ o privilegio.
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	Istruttore ha bisogno di stampare una lista di considerazioni da proporre
Descrizione Step-by-Step	<p>Accertarsi che tutti si trovano lì per le istruzioni.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chiedere al gruppo di allinearsi fianco a fianco in una linea attraverso la stanza. Averli di fronte e il muro o la pavimentazione dietro di voi. Dovrebbe esserci uno spazio uguale davanti e dietro di voi. 2. Istruire le persone affinché rimangano in silenzio durante l'esecuzione degli esercizi (ripeterete questo spesso) 3. Dire al gruppo che leggerete una serie di considerazione riguardo le esperienze di vita. Li istruirete sul muoversi avanti e indietro secondo le loro esperienze. 4. Se non si è sentito in modo chiaro le considerazioni, ognuno può chiedere di ripetere.

	<p>5. Chiedere al gruppo di tenere le mani delle persone vicine, e continuare a tenere le mani a condizione che sia possibile. Se qualcuno nel gruppo è sulla sedia a rotelle o è un camminatore, deve essere sicuro che le persone da tutte e due le parti trovino il modo di mantenere un contatto fisico. Chiamali lì la gente che a quel punto deve mollare.</p> <p>6. Leggere le dichiarazioni. Utilizzare le considerazioni delle pagine seguenti.</p> <p>7. quando avete finito tutte le considerazioni, pausa. Chiedere al gruppo di rimanere dove esso sta. Slacciare le mani e guardarsi intorno. Chiedergli di notare dove essi sono, e dove sono i loro amici.</p> <p>8. parlare al gruppo » conto fino a tre, razza a questo muro«.</p> <p>Potresti Iniziare a contare immediatamente, non lasciando il tempo di pensare cosa chiedere. O potresti avere alcuni secondi prima di iniziare a contare e notare come alcune persone si preparano per »la razza«.</p> <p>9. Fare una discussione per la valutazione dei movimenti del gruppo durante l'esercizio.</p>
<p>Variazioni</p>	<p>Le considerazioni elencate tutte collegate alla razza e alla classe sociale. Si potrebbero sviluppare le considerazioni basate sul genere, l'orientamento sessuale, presenza o assenza di disabilità, spiritualità, incontrare i bisogni del loro progetto.</p>
<p>Condizioni della struttura (stanza, Spazio)</p>	<p>Questo esercizio opera in un largo spazio aperto. Tu puoi ricorrere ad un ampio ingresso, il foyer di un teatro o un auditorium, una palestra o uno spazio all'aperto.</p>
<p>Applicabilità - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es..»avvio«) - Struttura/metodologie correlate</p>	<p>Lavorare con un numero di partecipanti da un minimo di 6.</p> <p>Questo è un buon esercizio da fare al mattino o dopo un break, quando tu hai avuto il tempo di sistemare le sedie, ecc.</p> <p>In conformità con il piano di lavoro tematico della vostra organizzazione si potrebbero sviluppare le condizioni di discussione su altri temi, che fanno parte di un approccio intersezionale.</p>

Fonte/Autore

moMENTum II: Reaching Men to End Rape, April 22, 2006.

Compiled by UIUC Office of Women's Programs & Men Against Sexual Violence

Considerazioni sul background etnico/razziale e contesto sociale:

1. Se i vostri genitori parlano tedesco,/slovacco/francese/italiano...vai uno spazio Avanti.
2. Se da bambino avevi una tua camera con una porta vai uno spazio in avanti.
3. Se siete stati allevati in una comunità dove la maggioranza della polizia, dei politici e dei governanti non si occupavano dei gruppi razziali, vai uno spazio indietro
4. Se ti è stato negato l'accesso a scuola o la promozione a causa della tua razza, vai uno spazio indietro.
5. Se puoi tagliarti i capelli dal parrucchiere , vai avanti.
6. Se sei parte di un gruppo razziale o etnico e dagli scienziati, sei stato considerato un inferiore, torna uno spazio indietro.
7. Se la tua casa, quando eri bambino, aveva più di 10 libri per bambini e 30 per adulti, vai avanti.
8. Se sei stato scoraggiato dal proseguire delle attività, carriera o scuola no per tua scelta, ma per scelta degli insegnanti o sotto la guida di esperti, vai indietro.
9. Se uno o entrambi i tuoi genitori hanno completato l'università, vai Avanti
10. Se hai passato un anno o più senza l'assicurazione sanitaria, vai indietro.
11. Se non sei stato mai stressato dalla polizia o ti hanno mancato di rispetto a causa della tua razza, vai avanti.
12. Se uno o entrambi i tuoi genitori non hanno finito la scuola secondaria superiore, vai indietro.
13. Se ti è possibile facilmente trovare prodotti per la cura dei capelli, , per la cura della pelle, e cerotti adatti al vostro colore della pelle, vai avanti.
14. Se odiate fare la carità donando il cibo a un bambino in »surplus« andate indietro.
15. Se avete letto estesamente la storia della vostra etnia nei libri scolastici andate avanti
16. Se ne voi ne i vostri genitori avete dovuto trascorrere del tempo sotto l'assistenza pubblica, andate avanti.
17. Se tu da bambino dicevano che eri sporco e non dovevi toccare il cibo di qualcun'altro o bere dallo stesso bicchiere va causa del colore della tua pelle vai indietro.
18. Se ti è stato detto che la tua religione o pratica spirituale era strana primitiva o comunque sbagliata torna indietro.
19. Se potete facilmente trovare cartoline di auguri che raffigurano persone che hanno la pelle del vostro stesso colore andate avanti
20. Se i vostri genitori hanno mai perso un lavoro o una promozione perché dovevano prendere molto tempo all'orario di lavoro per prendersi cura di un bambino o un genitore malati tornate indietro.
21. Se da bambino non vi è mai stato detto di vestirvi o di agire in un certo

- modo perché ciò si sarebbe riflesso sulla vostra intera etnia andate avanti.
22. Se voi avevate bisogno di apparecchi dentali da bambino e non avete potuto averli tornate indietro
 23. Se le vostre vacanze religiose sono regolarmente riconosciute dal calendario nazionale, andate avanti
 24. Se siete mai stati interrogati o fermati dalla polizia o latro per via della vostra presenza in una certa zona, tornate indietro
 25. Se non avete mai dovuto chiedere se eravate stati ammessi nella vostra scuola per soddisfare uno scopo pratico positive, andate avanti
 26. Se voi avete avuto un parente di qualunque generazione che è stato linciato, tornate indietro
 27. Se non avete mai dovuto presentare tessere annonarie in un negozio di alimentari per ottenere cibo, andate avanti
 28. Se avete visto il possessore di un portafoglio e latro oggetto di valore nascondere l'oggetto a sé quando voi vi avvicinavate, tornate indietro
 29. Se non siete mai stati seguiti da una guardia di sicurezza in un negozio, andate avanti
 30. Se quando eravate ancora nell'età dello sviluppo vi era costantemente detto di non bere tutto il latte e di non mangiare tutto il cibo che volevate perché non c'era abbastanza, andate indietro
 31. Se voi o i vostri parenti siete mai stati obbligati a vivere in un campo di internamento, tornate indietro.
 32. Se voi o i membri della vostra famiglia avete mai vissuto nelle vicinanze di un sito do test nucleare, tornate indietro
 33. Tutti coloro che, personalmente o i loro genitori, non potevano votare per un certo periodo della loro vita, tornate indietro
 34. Se voi andate in una scuola di istruzione secondaria superiore private, andate avanti
 35. Se i vostri genitori vi portavano a gallerie d'arte o musei, andate avanti
 36. Se voi o un vostro parente siete mai stati in prigione, andate indietro
 37. Se a scuola eravate premiato in quanto sicuro di voi stessi e libero pensiero, andate avanti
 38. Se avete u membro della vostra famiglia dottore, avvocato, professore universitario o latro professionista, andate avanti
 39. Se le vostre votazioni scolastiche sono state ridotte per motive etnici andate indietro
 40. Se un parente di qualunque generazione è stato sterilizzato, torna indietro
 41. Se voi o membri della vostra famiglia avete mai vissuto in aree urbane costruite su siti a ricchi discarica, tornate indietro
 42. Se da bambino siete andati in vacanza all'estero andate avanti
 43. Se vedete spesso persone della vostra etnia o del vostro sesso in posizioni di leadership negli affair e nel mondo degli affair, nel mondo della giustizia o del governo, andate avanti
 44. Se possedete un PC, andate avanti
 45. Se i vostri bagagli non sono mai stati perquisiti in aeroporto o in un negozio, andate avanti.
 46. Se voi temete di essere attaccati di notte andate in uno spazio indietro

47. Se voi siete cresciuti in una comunità dove gran parte della polizia, dei politici e dei pubblici ufficiali non erano del vostro genere, andate uno spazio indietro
48. Se voi non vi siete mai preoccupate di poter essere chiamate puttane, andate uno spazio avanti.
49. Se non avete mai dovuto preoccuparvi di trovare una rampa di accesso per entrare in un edificio, andate uno spazio avanti
50. Se non potete praticare la vostra religione a causa della paura, torna in uno spazio indietro
51. Se non siete mai stati in un ristorante, a casa di amici, o in una società a causa del vostro rimuginare dovrebbe essere più una seccatura, tornate indietro.
52. Se dipende da qualcuno il vestirvi, il nutrirvi o il portarvi al bagno, tornate indietro.
53. Se non vi siete mai preoccupati di cosa indossare per mantenere voi stessi in salute, torna indietro.
54. Se non avete mai visto un leader della vostra cultura religiosa impiegato come una mascotte degli sport, torna indietro.
55. Se sei stato costretto a mantenere il tuo orientamento sessuale segreto per mantenere le tue alleanze sociali, torna indietro.
56. Se non hai mai avuto paura di essere una vittima di un crimine razziale, torna indietro.
57. Se non hai mai lasciato casa 30 minuti in anticipo per un appuntamento a causa della distanza dall'uso dei trasporti pubblici con un cattivo ingresso per i disabili, muovi uno step avanti.

La valutazione dei movimenti dei gruppi durante l'esercizio:

Alla fine come ti sei sentito nella tua posizione? (prima la razza al muro)

Aiutare le persone a parlare delle loro sensazioni di senso di colpa, di rabbia, apatia, confusione e frustrazione.

Cosa hai provato nel lasciarti andare nelle mani dei tuoi amici?

Spesso si è toccati dai commenti.

Cosa hai notato riguardo alle tue reazioni come esercizio progressivo?

Si fanno spesso molte risate, all'inizio spingendo lo scherzo. Le cose diventano rapidamente serie.

Aiutare le persone a fare attenzione ai cambiamenti delle sensazioni.

Cosa hai pensato e provato quando ti sei girato alla fine? (prima la razza al muro). C'è stato qualcosa che ti ha sorpreso riguardo la posizione delle persone? Includendo le tue?

Spesso la gente sarà sorpresa che un amico è così lontano da loro, quando questi pensavano di avere molte cose in comune.

Altri saranno sorpresi all'opposto: la gente che non pensava di aver avuto esperienze simili alle loro gli resta vicino.

M10 PEERTHINK MODELLO STANDARD: QUATTRO SETTORI DI DISCRIMINAZIONE

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen ¹⁰

QUATTRO SETTORI DI DISCRIMINAZIONE

Tempo/Durata	40-60 minuti
Target del Group/Criteri per l'accesso	Tutti i gruppi
Materiale	Un foglio di carta e una matita per scrivere le proprie esperienze nel primo step (vedere sotto)
Caratteristiche, attitudini e qualità del facilitatore	<ul style="list-style-type: none"> - Riflessioni di ogni partecipante sul comportamento discriminatorio, la possibilità di parlare riguardo le esperienze come vittima o testimone o testimone di discriminazione - Sviluppare strategie per situazioni di un comportamento discriminatorio - Imparare dalle esperienze degli altri - Sviluppo di abilità in interazione per le situazioni in cui appaiono la violenza o la discriminazione - Rinforzare le competenze per intersecarsi nelle situazioni di violenza
Istruzioni sul Metodo	L'attività è basata sulle esperienze personali con discriminazione, ineguaglianze e differenti posizioni di potere.
Descrizione Step-by-Step	<p>Primo step: (lavoro individuale; 15 min.)</p> <p>Domandare ai partecipanti di pensare a quattro differenti situazioni di cui essi hanno fatto esperienza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un'esperienza in cui avete usato un comportamento discriminatorio o di violenza contro qualcuno 2. un'esperienza in cui siete stati vittima di un comportamento discriminatorio 3. un'esperienza in cui sei stato un testimone di una discriminazione o la violenza contro qualcuno e tu non hai interferito <p>ciascun partecipante fa delle annotazioni</p>

¹⁰ Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>Secondo step: (lavoro di gruppo; 20 min.) Dividere il gruppo in gruppi di lavoro di 3-5 persone.</p> <p>Terzo step (discussione completa; 10 - 20 min.) Domandare ai partecipanti in una discussione plenaria riguardo ai loro traguardi e risultati che sono emerse dal gruppo di discussione. Parlare delle differenti strategie nel modo di agire con queste situazioni.</p>
<p>Condizioni della struttura (stanza, Spazio)</p>	<p>Possibilità di cambiare da un singolo lavoro al lavoro di un piccolo gruppo e indietro nella sessione plenaria.</p>
<p>Difficoltà eventuali - Situazione del gruppo - Fase del processo</p>	<p>I partecipanti possono confrontarsi con situazioni sgradevoli di cui hanno fatto esperienza in passato.</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Jasmine Böhm, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit Fonte originale: Wenzel, Florian M./Seberich, Michael (Hrsg.) 2001: The Power of Language. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.</p>

M11 PEERTHINK MODELLO STANDARD: È NATO UN BAMBINO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen ¹¹

È NATO UN BAMBINO

Tempo/Durata	60 minuti o 90, dipende quanto tempo è dedicato alla discussione
Target del Group/Criteri per l'accesso	I giovani così come gli adulti (come professionisti nell'educazione degli adulti)
Materiale	Le carte con scritte sociali opposte, che significa che su ciascuna carta è stata scritta una sola categoria (una carta su cui è scritto ragazzo, un'altra su cui è scritto ragazza, ecc) Lavagna a fogli mobili
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - comprendere che il genere è solo una delle categorie sociali e perciò dovrebbe essere compreso nel contesto sociale insieme con le altre categorie sociali (classe sociale, etnia, disabilità, ecc.) - apprendere che il genere è condizionato dalle altre categorie sociali come la classe sociale, l'etnia, e viceversa - riflettere sul genere, la classe sociale, l'etnia, l'orientamento sessuale, come fonti di discriminazione e differenziazione. - riconoscere l'intersezione delle categorie sociali nelle situazioni quotidiane
Istruzioni sul Metodo	Prima che il workshop inizi il moderatore dovrebbe preparare 30 carte con i suoi lati opposti scritti, ragazzo/ragazza, così come figlio di madre single/ figlio con entrambi i genitori ...
Descrizione Step-by-Step	I partecipanti sono seduti in circolo. Il moderatore chiede ai partecipanti di immaginare che sono diventati madre o padre di un bambino e cosa potrebbero sperare per i bambini nel futuro in termini di opportunità. Ciascun partecipante sceglie due volte a random (casualmente) di carte. Il moderatore chiede ai partecipanti di prendere le proprie carte e di metterle sulla lavagna e di spiegare al gruppo perché ha scelto «successo» o «meno successo». Il processo è ripetuto finché tutte le carte non sono sulla lavagna la sintesi e poi, c'è la discussione di seguito sulle seguenti domande:

11) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<ul style="list-style-type: none"> - cosa fa una persona per essere di maggior o minor successo? - Perché alcune categorie sono descritte come »vincitori« e altre come »perdenti«? - Qual è la relazione tra le categorie sociali e uguaglianza e la discriminazione? ci sono possibili collegamenti alla violenza? Ci sono collegamenti con l'esperienza quotidiana?
Variazioni	<p>Gli opposti possono variare in collegamento alla cultura, al contesto sociale del gruppo dei partecipanti.</p> <p>Se i bambini sono dei partecipanti del workshop le carte possono essere scritte per descrivere gli amici (successo, meno successo, amici).</p>
Condizioni della struttura (stanza, Spazio)	<p>Abbastanza spazio per formare un circolo e l'aver abbastanza spazio fa sentire bene i partecipanti seduti in circolo</p>
Applicabilità - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es...»avvio«) - Struttura/metodi connessi	<ul style="list-style-type: none"> - La dimensione ideale per il gruppo è approssimativamente di 15 partecipanti - Questo metodo potrebbe essere usato come un inizio per introdurre il ruolo delle categorie sociali (genere, classe, etnia, ecc), per sensibilizzare i partecipanti sulle questioni date per scontato che sono fondate sugli stereotipi o pregiudizi. - Questo metodo può essere usato anche dopo nel processo del workshop insieme ad alcuni input teorici
Difficoltà possibili - situazione del gruppo - inizio del processo	<p>Il ruolo del moderatore/facilitatore è cruciale, essi dovrebbero entrare all'interno delle tematiche della discriminazione, ineguaglianze, razzismo, xenofobia, ecc. Questo è importante, specialmente nell'ultima parte, dove la sintesi e la discussione si svolgono non nel riprodurre gli stereotipi e i pregiudizi, ma l'analisi e la riflessione sulle categorie sociali, le loro intersezioni in termini di opportunità delle persone nella vita di ogni giorno.</p>
Fonte/Autore	<p>Metodo tratto dal Manuale »The Oxfam Gender Training Manual« (Suzanne Williams with Janet Seed and Adelina Mwau; Oxfam UK and Ireland, 1994) con alcune moderazioni dal gruppo slovacco di Peerthink</p>

M12 PEERTHINK MODULO STANDARD: CONFLITTO STRATIFICATO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen ¹²

CONFLITTO STRATIFICATO

Tempo/Durata	11/2 –2 ore
Target del Group/Criteri per l'accesso	Lavoratori sociali, pari e giovani lavoratori, insegnanti, lavoratori delle comunità e lavoratori nel settore della salute mentale
Materiale	Lavagna a fogli mobili, scrivere i materiali (fogli, matite, partecipanti (6-18 persone) e 1 facilitatore/moderatore, sedie, un caso (situazione di conflitto)
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	- Risoluzioni appropriate in situazioni conflittuali che durano nel tempo e quando c'è poco tempo o il tempo non è adeguato, i partecipanti conoscono quelle che sono le dinamiche integrate della violenza in un gruppo di pari, ridurre la complessità, i messaggi nascosti/ la volontà dovrebbero essere chiari, allargare la concentrazione dei partecipanti, differenti punti di vista, accrescere la possibilità di ricercare una decisione. Risparmiare tempo, ridurre le tensioni, modifiche Curiosità, capacità di aspettare, buona concentrazione, soluzione basata sugli interventi, teorie sistemiche, dinamiche di gruppo, capacità di riflessione, attraverso la mediazione culturale e la risoluzione dei conflitti, ecc.
Istruzioni sul metodo	Spiegare il metodo e l'adeguamento nella risoluzione di conflitti in contesti culturali trasversali e intersezionali.
Descrizione Step-by-Step	1. Step: caso di studio: il facilitatore fornisce delle linee guida di intervento: creazione di tre gruppi, ciascun gruppo con un minimo di 2 ad un massimo di 6 partecipanti G1. narratore(i) del conflitto, G2. costruttori di ipotesi, G3. trovare la soluzione, e gli osservatori in silenzio. (10 minuti)

12) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

	<p>2. Step. Gruppo 1° si siede in un circolo intero (il Gruppo 1 è composto da persone che sanno affrontare il problema o che ne hanno risentito. Queste persone dovrebbero raccontare ogni sfaccettatura del problema. Il facilitatore/mediatore del conflitto fa delle domande per chiarire quelle che sono le ambiguità. Contemporaneamente il gruppo 2 ascolta il problema della narrazione e allo stesso tempo annotano qualunque cosa essi pensano che sia stata spiegata, ipotesi/cause del problema e perché essi si soffermano sui problemi così a lungo (in questo caso è veramente importante notare che le ipotesi sono congetture e costruzioni in relazione a una situazione particolare. Il terzo gruppo ascolta e prende nota per possibili soluzioni del problema. (dai 20 ai 25 minuti)</p> <p>3. Step: ora G2 è seduto in circolo e si scambia tra di loro le ipotesi personali, e l'esperto fa domande per migliorare la comprensione (20 minuti).</p> <p>4. Step . il terzo Gruppo siede nel mezzo e si scambia tra di loro punti di vista/idee per la risoluzione dei conflitti, sulla base delle informazioni derivate dal primo e dal secondo gruppo. (20 minuti)</p> <p>5. Step. Dal gruppo 1 al gruppo 3 e osservatori: considerare insieme l'adeguatezza delle soluzioni che sono state suggerite. Essi sono anche autorizzati a fare ammenda. La decisione per realizzare la risoluzione in pratica sarebbe ricercata (20 minuti)</p>
<p>Variazioni</p>	<p>L'applicazione in una situazione di conflitto, nel luogo di lavoro, conflitti familiari, conflitti comunitari.</p>
<p>Condizioni della struttura (stanza, Spazio)</p>	<p>Per lo meno lo spazio della stanza di 25m², dotata di un buon sistema di ventilazione</p>

<p>Applicabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es...»avvio«) - Struttura/Metodi correlati«) 	<p>Dai 6 ai 18 partecipanti</p> <p>Verso la fine: per primo esplorare le aspettative e i bisogni del conflitto dei partner, comprendere la dinamicità del conflitto, fino alla riduzione della tensione e dare soluzioni apprezzabili attraverso la mediazione culturale e la gestione del conflitto, contratto culturale »giostra«, comunicazione libera dal conflitto .</p> <p>(Marshall Rosenberg)</p>
<p>Difficoltà eventuali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situazione del gruppo - Fase del processo 	<p>La conoscenza delle dinamiche culturali, delle ipotesi e delle difficoltà della gente che ha una piccola o non ce l'ha conoscenza delle dinamiche della migrazione/competenze interculturali</p>
<p>Commenti e Esperienze/Valutazione</p>	<p>I partecipanti dicono le loro impressioni, ecc.</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Adottato dagli interventi sistematici: »architecture and designs for counsellors and change managers« from Roswita Königswieser and Alexander Exner, Klett-Cotta, 2006</p> <p>modificato per la risoluzione dei conflitti culturali da (Liviuns Nwoha 2007)</p>

M13 PEERTHINK MODULO STANDARD: PROGETTO DELLE FOTO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹³

PROGETTO DELLE FOTO	
Tempo/Durata	Un massimo di 2 giorni per la preparazione delle foto più un giorno per la presentazione/mostra
Target Group/Criteria for Access	Giovani con un'età compresa dai 12 ai 18, che provengo non dalle aree svantaggiate della città, in pratica potrebbero avere quotidianamente esperienze di violenza (come vittime, esecutore o testimone), forse potrebbe essere più razionale dividere i partecipanti più vecchi in ragazze e ragazzi per poter avere una maggiore concentrazione e una minore direttiva etero-normativa dei conflitti.
Materiale	Equipaggiamento: (macchina digitale, punti luce, computer) - carta, penne - se richiesto: materiale per vestirsi, mascherata - 2 stanze
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Cosa è la violenza - Cosa gli altri pensano per esempio della violenza, di una certa area della città, ecc. - Come la violenza sia collegata a cattive condizioni sociali. - Discussione di argomenti che si riferiscono a se stesso - Ascolto - Interessarsi delle opinioni degli altri - Fare un'autopresentazione senza ricorrere all'uso delle parole - Auto riflessione - Dibattito e forse conflitto, accettazione delle opinioni degli
Istruzioni sul Metodo	Preparazione: discussione di tematiche differenti per esempio quanta violenza c'è nelle differenze aree. Parte principale: Sviluppo di cinque domande su tematiche particolari (violenza, ghetto, scuola) in pari.

13) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

<p>Descrizione Step-by-Step</p>	<p>Questo metodo è il migliore da usare quando la questione della violenza è stata precedentemente affrontata. Il metodo lavora come consolidamento. È anche utile lavorare sulle espressioni del corpo e facciali prima, gli esercizi che provengono dal teatro o dalle improvvisazioni delle performance possono essere fatte diventare familiari attraverso forme espressive del teatro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La discussione in piccoli gruppi su tematiche selezionate come: violenza a scuola, violenza a casa, violenza nella area della città o «vivi in un ghetto? - Tematiche che sono state selezionate dai leader dei seminari. <p>Le immagini potrebbero essere messe su due compact disk e verranno presentate come una »installazione« attraverso un proiettore led. Si potrebbero vedere contemporaneamente due foto', ciascuna foto rimarrebbe per circa 10 secondi.</p>
<p>Variazioni</p>	<p>Le immagini possono essere presentate in altri modi</p> <p>In caso di educazione multimediale i partecipanti possono lavorare sulla forma di presentazione. Stampare le immagini e sistemarle come se si trattasse di una mostra in una galleria.</p>
<p>Condizioni della struttura (stanza, Spazio)</p>	<p>Una stanza per le foto , una per il gruppo (in caso di gruppi separate tra ragazze e ragazzi:4 stanze). Potrebbe essere buono organizzarla fuori della scuola in modo da creare una certa distanza, specialmente quando il tema della violenza viene discussa nella scuola (come c'è violenza nella tua scuola?). possibilità di una presentazione pubblica (scuola o aree dedicate alle celebrazioni, ecc)</p>
<p>Applicabilità - Dimensione del gruppo</p> <p>- Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es..»avvio«)</p> <p>- Struttura/Metodi correlati«)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dimensione del gruppo: più è piccolo e più è intenso, non più di 14. - lavorare in coppia con un adulto può essere molto interessante. Questo metodo può essere un punto luce in un seminario. - Coinvolgimento degli alunni sugli argomenti trattati, discussioni sulla violenza andrebbero trattate prima

<p>Difficoltà eventuali - Situazione del gruppo - Punto del processo</p>	<p>Può non essere fatto con un leader del seminario. Affinché uno studio sulla violenza sia concretamente adeguato, i leader dovrebbero essere formati e preparati su quella tematica con un approccio intersezionale mentre preparano il workshop.</p>
<p>Commenti e esperienze/ valutazione</p>	<p>Dalle immagini senza lingua, il dogma «ogni alunno deve parlare Tedesco è annullato un po', i partecipanti possono far uso di altre forme di espressione. Questa è anche una opportunità per gli studenti che non hanno modo di presentare le proprie opinioni. Alcuni studenti usano l'opportunità di festeggiare gli amici tirandoli dentro nella foto. Questo rappresenta un'importante condizione che andrebbe sostenuta.</p>

M14 PEERTHINK MODELLO STANDARD: DESCRIZIONE DEL METODO CHE È SVOLTO NEGLI ESEMPI DI BUONE PRATICHE

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁴

WORKSHOP SULLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA PER LA SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA

Tempo/Durata	90 minuti (due ore di scuola con 5 minuti di break)
Target Group/Criteri di Accesso	<ul style="list-style-type: none"> - Target del gruppo: bambini e giovani compresi dai 10ai 21 anni - Accesso: le scuole dovrebbero lasciare che si occupino del workshop. È molto utile che essi preparino la classe su un settore tematico.
Materiale	Fogli di carta con scene immaginarie sul tema del conflitto e della violenza potenziale per lavorare in piccolo gruppi.
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - L'idea del »limite individuale« - Comprensione del conflitto e della violenza e quali sono le loro differenze - Il concetto di immagine di se stesso e come è collegato con la risoluzione del conflitto e della violenza. - L'influenza della cultura e dei media - Auto accrescimento - Incoraggiare l'autoriflessione in termini di espressione delle emozioni e del controllo dei comportamenti - Esempi di comunicazione non violenta e risoluzione del conflitto - Rispetto per i limiti personali e degli altri
Descrizione Step-by-Step	<p>Introduzione del lavoro del leader e riorganizzazione della classe</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduzione del concetto » il mio spazio fisico« e il mio spazio personale in cui mi sento a mio agio« e conversazione sulle domande come: ti senti abbastanza bene? Hai lo spazio sufficiente per muoverti? - Introduzione di 5 regole base che devono essere rispettate durante il workshop.

14) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

- Parlare delle proprie esperienze;
 - Se è OK per te non parlare;
 - Puoi non essere d'accordo con quanto è stato detto ma non giudicare la persona a causa della sua opinione;
 - La regola della confidenza.
1. Esercizio di rottura del ghiaccio: uno a uno le/ gli chiede il nome e le sue buone qualità. È evidente l'importanza di promuovere la propria immagine positivamente ma sempre su una base realistica.
 2. Introduzione del concetto di auto descrizione: come noi facciamo esperienza di noi stessi e degli altri e come pensiamo che gli altri ci vedano (auto descrizione positiva/negativa). L'importanza delle esperienze è messa in rilievo.
 3. Introduzione del concetto »risoluzione del conflitto«: I bambini fanno un brainstorming sull'idea di conflitto, definizione. Vengono presentate delle strategie sulla risoluzione dei conflitti: conversazione e compromessi.
 4. Discussione riguardo alle connessioni del conflitto, della violenza e dell'auto descrizione: per esempio come una buona o cattiva autostima possa influenzare sul comportamento con un conflitto.
 5. Discussione sull'influenza dei messaggi esercitata dall'ambiente culturale (per esempio le immagini dei mass media, stereotipi culturali sul genere e l'etnia) sulla nostra immagine.
 6. Lavorare in piccoli gruppi – riconoscimento della violenza: descrizione delle scene immaginate annotate sui fogli di carta (riguarda il conflitto oppure no, riguarda il conflitto oppure la violenza, come dovrebbe essere una risoluzione non violenta) e relazione delle conclusioni.
 7. Portare indietro la classe alla situazione iniziale.
 8. Valutazione, lodare I bambini per il loro lavoro e salute.
 9. Report da parte dell'insegnante sulla classe.

<p>Variazioni</p>	<p>Gli argomenti del workshop su cui lavorare in modo particolare potrebbero concentrarsi su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violenza - comunicazione non violenta - risoluzione del conflitto - discriminazione - auto rappresentazione - abilità - identità sessuale - »ho agito violentemente« <p>I leader del workshop decidono da soli oppure con la scuola riguardo al fulcro del workshop particolare.</p> <p>Variare anche i workshop per quanto riguarda la conduzione de workshop.</p> <p>È preferibile che (nella maggioranza dei casi) workshop sia condotto da due leader del workshop, un maschio e una femmina. Quando questo non sia possibile il workshop è condotto da un unico leader, tuttavia è influente sula qualità del workshop.</p> <p>La presenza dei due leader rende l’atmosfera più sensibile e aperta. Ogni workshop è un’esperienza unica.</p>
<p>Condizioni della struttura (stanza, Spazio)</p>	<p>Abbastanza spazio per creare uno spazio per formare un circolo e permettere ai partecipanti di sedere sulle sedie disposte in circolo in modo confortevole.</p>
<p>Applicabilità - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es..»avvio«) - Struttura/Metodi correlati«)</p>	<p>La grandezza più idonea per i gruppi è approssimativamente 20-22 ragazzi.</p> <p>Il workshop deve essere tenuto durante le ore scolastiche e non come un’attività esterna.</p>
<p>Possibili difficoltà - Situazioni di gruppo - Punti del processo</p>	<p>Se uno o più bambini dominano la situazione e si comportano in modo distruttivo (in questo caso il leader dovrebbe parlare individualmente con questi bambini)</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Associazione contro la violenza , Ljubljana</p>

M15 PEERTHINK MODULO STANDARD: COME LA VITA REALE

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁵

COME LA VITA REALE

Tempistica/Durata	Da 1 ½ a 2 ore
Gruppo di riferimento/ Criteri di Accesso	Adolescenti dai 14
Materiale	Le carte del ruolo per i partecipanti; alcune domande (vedere sotto) riguardanti le differenti discriminazioni e privilegi sociali; un'ampia stanza dove i partecipanti possono lavorare, secondo il numero delle domande che sono state fatte.
Esiti: Conoscenze/Abilità/ Competenze	<ul style="list-style-type: none">- Analisi delle ineguali distribuzioni di opportunità tra i membri di differenti gruppi sociali- Idea che la società è strutturata da relazioni di dominanza (come dalla classe)- Norme, valori e rappresentazioni simboliche sono interconnesse assicurando relazioni di dominanza- Relazioni di dominanza e forme di rappresentazione sono rappresentate dagli individui- Esperienze di apprendimento con il concetto di violenza strutturale- Discernimento tra meccanismi controllabili individualmente e meccanismi di gerarchia sociale non controllabili (retrotterra sociale, genere, abilità fisiche/ sfide, orientamento sessuale, età, famiglia e bambini, reddito e proprietà, cittadinanza, etc.)- Percezione delle diverse posizioni delle persone nella società come causa di squilibrio sociale.- Essere sensibili alle esperienze di persone con diverso retrotterra culturale- Inspirare comportamenti empatici per gli esclusi e i sottoproletari. Essere capaci a: <ul style="list-style-type: none">- Analizzare differenze sociali- Analizzare differenti relazioni di dominanza- Mettere in collegamento esperienze individuali con realtà strutturali e istituzionali- Costruire relazioni empatiche

15) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

<p>Metodo di istruzione</p>	<p>Il metodo può essere usato come un passaggio centrale per affrontare le seguenti domande</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chi è privilegiato e chi è discriminato nella società? - Chi è meglio rappresentato pubblicamente e chi non lo è? - Come le persone si occupano dei privilegi e le discriminazioni a livello individuale? <p>Il gioco di ruolo potrebbe essere molto adatto per i gruppi di partecipanti riguardo all'età e alla conoscenza. E' importante essere ben preparati a rispondere alle domande aperte durante il dibattito, come per esempio quelle che riguardano la differenza dello stato del permesso di residenza nella regione.</p>
<p>Descrizione passo dopo passo</p>	<p><i>As real life</i> è un gioco di ruolo con piccole regole. La sola possibilità di agire riguarda le svariate domande che sono avanzate o che rimangono ancora (per il gioco di ruolo e le domande guardare il foglio extra). A seconda delle risposte date dalle domande dai partecipanti essi avanzano oppure non vanno con gli altri. Il risultato è una immagine della società con sicure relazioni dominanti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voi chiedete agli studenti di svolgere un semplice gioco di ruolo. La sola cosa da fare è di andare avanti in caso di domande SI o rimanere fermi se NO. 2. Voi chiedete ai partecipanti di stare alla fine di una linea della stanza. Ognuno da una carta di ruolo e egli/ella dovrebbe prendersi due minuti per darla al familiare con un ruolo. Se il ruolo non è chiaro, è possibile chiedere il facilitatore. Essere attenti che nessuno del gruppo della minoranza discriminate dia un ruolo chiuso alla loro attuale posizione, il che vuol dire che conosce almeno un piccolo pezzo dei partecipanti. 3. Quando ognuno è pronto voi cominciate con le domande. Presentare le domande in modo che ognuno possa dare delle risposte come essi pensano essi vorrebbero domandare secondo il ruolo. Se qualcuno non è sicuro chiedere di ricordare che la domanda e il sentimento di insicurezza per il dibattito. Ma per il momento ogni persona potrà chiedere singolarmente senza discutere tra i membri del gruppo.

	<p>4. Dibattito</p> <p>Il dibattito è una parte molto importante del metodo. A chi ancora sta nella propria posizione prima della domanda il facilitatore chiederà ad ognuno quale era il loro ruolo e come si sentono in questa attuale posizione. Finire ogni domanda e chiedere per insicurezza riguardo le domande. Se non ci sono reali domande sbagliate sul livello dei fatti (come per esempio avanzare riguardo ai differenti diritti che dipendono dallo stato di permesso di residenza) fa un piccolo passo indietro. La discussione può essere strutturata dalle domande seguenti che erano poste durante il gioco.</p> <p>Gli argomenti per l'analisi possono essere per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chi era avanti, chi dietro? - Chi tra i differenti gruppi di persone avanza con diversa velocità? - Quali persone erano limitate da quale meccanismo? E quale meccanismo fa andare avanti così velocemente? - Il Gioco rende visibili le gerarchie sociali? - Lungo quali linee di differenze si presentano le iniquità? (per esempio: genere, età, disoccupazione, retroterra etnico, reddito, orientamento sessuale, religione ...) - Come le differenti forme di ineguaglianza interagiscono con ogni altra?
<p>Condizioni del contesto (Stanza, Spazio)</p>	<p>Grande stanza, abbastanza spazio per muoversi.</p>
<p>Applicabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensione del gruppo - Raccomandazioni circa la tempistica o i processi (es...»avvio«) - Struttura/Metodi correlati«} 	<ul style="list-style-type: none"> - Il gruppo non può essere più grande di 16 e non più piccolo di 10 persone. - Dovrete conoscere i partecipanti che già conoscono quali sono gli argomenti del gruppo. - I partecipanti dovrebbero conoscere un po' ogni altro. Così prima si potrebbe creare una piacevole atmosfera. Il gioco di ruolo può essere adattato a seconda della età e delle conoscenze dei partecipanti. Si possono inventare, se necessario, nuovi ruoli.

<p>Possibili difficoltà - Situazioni di gruppo - Punti del processo</p>	<p>Uno dei più grandi problemi in questo metodo è il confronto delle persone emarginate con proprio le loro discriminazioni senza farli sentire imbarazzati. Così è importante che i singoli individui non abbiano un ruolo troppo vicino alla loro vita personale reale, in quanto potrebbero rifiutare il gioco. Se ciò accade prendete tempo e parlate alle persone e provate a trovare un altro ruolo le persone ne possono scegliere uno.</p>
<p>Commenti ed Esperienze/Valutazione</p>	<p>La discussione potrebbe durare per un po' così le persone potrebbero voler sedersi. Essi potrebbero dopo il primo passo chiedere come prendere posizione nella stanza.</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit http://baustein.dgb-bwt.de/ (rivisti da Peter Wagenknecht)</p>

DOMANDE

1. Puoi muoverti liberamente, per esempio, lasciare la città o viaggiare? (Libertà di movimento) ?
2. Hai soldi a sufficienza per le cose necessarie per la vita di ogni giorno (pane, sapone, ecc. (bisogni di economia di base)
3. Hai un luogo dove puoi stare/ dove sei al sicuro? (abitazione)
4. Hai un'occupazione che ti dà una gratificazione e un riconoscimento sociale? (lavoro)
5. Hai un'assicurazione per la salute o puoi permetterti di chiamare un dottore se necessario? (assicurazione sanitaria)
6. Potresti di notte camminare senza avere paura? (sicurezza personale)
7. Chiami la polizia se ti succede qualcosa? (livello di protezione)
8. Camminando per strada mano nella mano con la persona che ami ti sentiresti tranquillo nel affrontare le reazioni negative delle altre persone? (visibilità, riconoscimento)
9. Potresti votare e essere eletto alle prossime elezioni? (partecipazione politica)
10. La televisione e i media sono soddisfacenti nel rappresentare, con immagini differenziate la vita delle persone come tu la vivi? (rappresentazione dei media)
11. Cosa fai nel tempo libero, ti prendi cura di altre persone? (obblighi sociali)
12. C'è qualcuno che si prende cura quotidianamente di te con le faccende domestiche (cucinare, pulire, lavare)?
13. Potresti se tu vuoi – passare una giornata intera a fare shopping o andare in una spa o in una beauty farm? (lusso)
14. Hai la possibilità di accedere all'educazione, hai opportunità di aumentare la tua conoscenza e abilità? (educazione)

CARTE DI RUOLO

Avertimento: I ruoli sono degli esempi. Per ciascun gruppo sarà necessario adattare le carte riguardo il background e le situazioni in cui si trovano i membri del gruppo. È importante che le persone che sono discriminate non ripetano/ reiterino le proprie discriminazioni.

16 anni ragazza con un background religioso di minoranza (per esempio mussulmani in un ambiente cristiano). Vive con i genitori che hanno un piccolo negozio. E' molto sportiva e gioca in una società di calcio. Attualmente non ha un boyfriend.

40 anni uomo senza fissa dimora, membro della maggioranza etnica, alcolista, vive chiedendo l'elemosina e con lavori sporadici.

21 anni, studente, femmina, con un background religioso di minoranza (per esempio mussulmani in un ambiente cristiano). Ha un boyfriend che ha un altro background religioso, ma la sua famiglia non ne è a conoscenza.

25 anni, studente, femmina, membro di una minoranza etnica. Lesbica, vive in un appartamento in comune. Lavora come cameriera per mantenersi gli studi.

19 anni di Roma, uomo, ha vissuto in Germania prima, ma è stato rimandato indietro due anni fa. Ma di nuovo è ritornato indietro in Germania non ha qualifiche professionali, vive insieme alla sua fidanzata in un appartamento in comune. Sta cercando un lavoro regolare o un corso di formazione professionale.

23 anni di Roma, uomo, apolide (non ha la cittadinanza nazionale), eterosessuale, non sposato, non ha figli. Lavora saltuariamente, principalmente nel settore delle costruzioni.

31 anni donna transessuale, ha cambiato sesso in Thailandia. È emigrate da un altro paese, ha il diritto di residenza e il permesso di soggiorno. Parla con un accento e lavora in un bar. Vorrebbe sposarsi e vivere come una casalinga.

19 anni donna, senza fissa dimora, drogata, da due anni . paga per l'acquisto di droga con il furto. È membro della maggioranza etnica, è molto magra e ha l'aspetto malato.

23 anni studente, membro di una maggioranza etnica, vive con i suoi genitori che sanno da molto tempo che è gay. Ha un fidanzato fisso. I suoi genitori hanno accettato il suo amore.

36 anni dentista, lavora autonomamente e ha molti guadagni. È membro di una minoranza etnica, lesbica, vive con due figli da un matrimonio formale e i suoi genitori.

33 anni lavoratore sociale, membro della maggioranza etnica. Ha avuto un incidente stradale che lo ha parzialmente paralizzato, sta su una sedia a rotelle, prende una pensione sociale, vive con i suoi genitori. Sta uscendo con una donna che sta su una sedia a rotelle.

<p>27 anni immigrato illegale, femmina, è fuggita dal suo paese a causa delle violenze sessuali e torture. Non ha richiesto l'asilo politico. È un genitore single con due bambini, lavora come aiuto in casa sottopagata.</p>
<p>18 anni studente, femmina, vive con i suoi genitori. Membro di una maggioranza etnica, ama molto uscire. I suoi genitori lavorano molto e fanno abbastanza soldi. È in disaccordo con i suoi genitori da quando ha incominciato a uscire con un ragazzo che appartiene ad una minoranza etnica.</p>
<p>38 anni dirigente, stabilmente impiegato in una grande impresa di macchine, conduce una buona vita. Membro della maggioranza etnica, sposato, ha un alcolista che nessuno comprende la sua vita eccetto la moglie.</p>
<p>16 anni alunno, pelle Bianca, vive con i suoi genitori. Ha due fratelli giovani. Entrambi i genitori sono senza lavoro; la famiglia non ha molti soldi. Lavora dopo la scuola, così ha un po' di soldi per acquistarsi dei vestiti. È innamorato di un ragazzo di una classe parallela, ma così distante da non parlarne con nessuno.</p>
<p>20 anni assistente dentista, femmina, occupata stabilmente, guadagna uno stipendio medio. Ha un background da immigrata. È lesbica, vive da sola. Regolarmente il suo datore di lavoro pretende di pagarla in ritardo.</p>
<p>23 anni lavoratore esperto, regolarmente impiegato in una società di grandi macchine, percepisce un buon stipendio. Ha un background da immigrato (seconda generazione), è un eterosessuale e è single, non ha figli. Ama fumare le canne (hashish) prima di andare a dormire.</p>
<p>25 anni donna, maggioranza etnica, non ha specializzazioni formative, non ha un impiego, eterosessuale, single, vive con i genitori con due bambini, la famiglia vive con un sussidio.</p>
<p>29 anni donna che viene dall'Etiopia, pelle nera, ha una laurea in geografia, ma è senza impiego. È sposata a un capo dirigente (che è membro della maggioranza etnica nel loro paese). Si prende cura di due bambini.</p>
<p>56 anni manager di medio livello, membro della maggioranza etnica, ormai senza lavoro da 8 anni, perché la sua impresa è fallita. Non trova un lavoro con una posizione permanente, vive con un sussidio. Non riesce più a mantenere la sua macchina si è spostato in un appartamento più piccolo. È divorziato e ha una figlia di 15 anni che vive con la madre.</p>
<p>38 anni proprietario di una impresa di costruzioni. Membro della maggioranza etnica, non sposato, non ha bambini, è single. Per i lavori domestici ha un aiuto sotto pagato che è un immigrato illegale. Ama andare fuori spesso e ha molte relazioni, maggiormente con le sue segretarie. Va regolarmente in palestra e guida una macchina veloce.</p>
<p>17 anni ha richiesto l'asilo politico viene dal Ghana senza la famiglia. Vive in una sistemazione per rifugiati minorenni. Non comprende la lingua del paese. Non ha un amore.</p>

RUOLI DI CARTE ALTERNATIVE:

Tu sei un professionista del computer che viene dal Belgio, lavori in una grande società situata in Francia, hai 32 anni, single.	Tu sei	Tu sei
Tu hai 17 anni giovane maschio Tedesco, frequenti la secondaria superiore, hai da poco dichiarato la tua omosessualità ad alcuni buoni amici. I tuoi genitori non sanno ancora che sei gay.	Tu sei	Tu sei
Tu sei una donna che viene dallo Sri Lanka, 24 anni, hai vissuto in Italia dall'ultimo anno e ½ e hai fatto la domanda per richiedere l'asilo politico..	Tu sei	Tu sei

M16 PEERTHINK MODELLO STANDARD: RAGIONAMENTI SULLA VIOLENZA

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁶

COSTRUZIONI SULLA VIOLENZA

Tempo/Durata	2-3 ore
Target di gruppo/Criteri di Accesso	Giovani (12-21)
Materiale	Cartoncini, leggio, evidenziatori, puntine, spille (optional: macchina fotografica e proiettore)
Risultati dell' Apprendimento - Conoscenza e competenze specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - L'introduzione e discussione sull'esistenza di molte diverse categorie sociali con riferimento alle seguenti domande: cosa sono? Come sono costruite? Come funzionano? Come si collegano alla violenza - Collegamento tra condizioni di vita e probabilità del manifestarsi della violenza: stereotipi che si accompagnano a questo fenomeno/ stereotipi(pregiudizi/cliché) - Prendere in esame e prendere coscienza della visibilità della complessità delle condizioni di vita sociali. - Auto-consapevolezza e competenze interpersonali - Incoraggiare lo sviluppo dell'auto-consapevolezza e di buone capacità di relazioni interpersonali. - Sapersi rapportare con la diversità. Ascoltare attivamente, discutere e argomentare - Mettere in discussione gli stereotipi, I pregiudizi e le radici dell'ineguaglianza. - Riconoscere che la violenza è un fenomeno sfaccettato non riconducibile solo ad alcune categorie.
Istruzioni sul metodo	<p>»Costruzioni sulla violenza« è un metodo in cui I partecipanti creano due persone: il violento e il non-violento.</p> <p>Ognuno(scelto a caso) prende dei cartoncini su cui sono scritte delle categorie sociali (per esempio sesso, religione, razza, etnia, orientamento sessuale, condizioni di salute, ecc.) e li mette poi su di una parete sotto la dicitura »persona violenta« o »non violenta« a secondo della propria associazione mentale.</p>

16) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

Descrizione graduale

1. Aprire il dibattito sulla violenza con il brainstorming ›cos'è la violenza'. (scrivere su una lavagna o leggio)
 - Dove percepisci la violenza?
 - Quali forme di violenza conosci?
 - Chi esercita la violenza/comportamenti violenti?
2. Adesso inizia la costruzione. Il moderatore appende e fissa sul leggio la carta, dove vengono costruite due persone, la violenta e la non violenta

Violenta	Non-violenta

3. I partecipanti selezionano I loro cartoncini con le diverse categorie sociali e la costruzione inizia mettendo gli stessi sulle diverse tabelle.
4. Segue il dibattito sui punti che seguono;
 - Qual è la differenza tra una persona violenta e non violenta?
 - Quali categorie sono determinanti?
5. Si muovono I cartoncini da un lato all'altro, dibattendo se la persona potrebbe ancora esercitare violenza. Il moderatore decide quale categorie focalizzare.
6. Dopo qualche cambiamento, prendere un'altra imagine e paragonarla alla prima immagine. Lavorare sulle diversità proiettando la »prima creazione « su di un muro.
7. Riassumere I risultati di gruppo
8. Feedback



CARTONCINI: (MOLTI PER OGNI CRITERIO)

M.: Nome della persona creata.

Nella versione- test era maschio diciottenne.

Età: 118, 35, 67. ?? (si raccomanda la preselezione)

Sesso/Genere:

maschio/femmina/ermafrodito (si apre un ulteriore dibattito):

M. non ha un sesso definito. Sembra uomo ma ha anche genitali femminili.

(Esempio. (Persone come M. sono chiamate ermafroditi)

Religione:

versione semplice 1.:

M. non è religioso – non appartiene ad alcuna chiesa.

M. è religioso – membro di una chiesa.

Versione complessa 2.:

M. non è religioso. Non va mai in chiesa.

M. è devoto e va in chiesa.

M. è un praticante Buddista e fa meditazione quotidianamente.

M. è un devoto Musulmano che prega quotidianamente verso la Mecca.

Razza/Colore della pelle:

M. ha lo stesso colore di pelle della maggioranza dei suoi concittadini.

M. contrario di sopra

Disabilità:

M. è in buona forma fisica.

M. usa una sedia a rotelle da quando era piccolo. Ha braccia e gambe forti.

Orientamento sessuale/Sessualità:

A M. piacciono gli uomini. Ama baciare il suo partner.

M. ama gli uomini e le donne.

Background di migrazione:

M. è di nazionalità turca. All'età di 14 anni la sua famiglia si è trasferita da Ankara in Austria.

I genitori di M sono nati in Austria.

M. vive in »Austria« da quando aveva 4 anni. Genitori jugoslavi.(si potrebbe differenziare qui).

Background di migrazione:

M. è di nazionalità turca. All'età di 14 anni la sua famiglia si è trasferita da Ankara in Austria.

I genitori di M sono nati in Austria.

M. vive in »Austria« da quando aveva 4 anni. Genitori jugoslavi. (si potrebbe differenziare qui).

Stato di salute:

M. è depresso e pessimista. Non ama molto la vita.

M. è allegro, brillante e pieno di gioia di vivere. Ama le sfide.

Impiego:

M. lavora in un'azienda metal meccanica: fa turni.

M. è cassa- integrato e cerca lavoro.

M. lavora part-time in un ufficio. Nel resto del tempo bada a suo figlio.

Vita privata:

M. ha molti amici e conoscenti che lo conoscono bene. Vede la famiglia regolarmente

M. vive solo e ha poche conoscenze. Parla poco.

Lavoro di riproduzione:

M. non fa i lavori di casa. Non ne ha bisogno.

M. fa i lavori di casa: «bisogna farli» dice.

Reddito:

M. non è mai stato al mare e a sciare ((cambio))

M. va sempre al mare 3 settimane in estate e 2 settimane in montagna in inverno.

Consumo di droghe:

M. beve regolarmente.

M. si droga da quando aveva 14 anni. Usa eroina settimanalmente.

M. non si droga e non beve.

M. fuma e beve birra occasionalmente. Ha anche cercato di fumare marijuana una volta.

Stile di vita:

M. non ha hobby e si annoia.

M. è esattamente il contrario.

	<p>Relazioni. M. ha ora una relazione stabile. M. è solo. M. è single e condivide un appartamento. Livello di educazione: M. non ha diplomi M. ha un diploma ma non la laurea M. è un meccanico qualificato di con un diploma tecnico di mastro artigiano.</p> <p>Vita comunitaria M. odia club e associazioni. M. è membro di una setta , indossa un'uniforme e aderisce alle regole del suo gruppo M. è un animalista ecologista convinto.</p> <p>Background sociale M. è di estrazione proletaria di stampo solidaristico. M. viene da un ambiente contadino di duro lavoro. Il ballo e il canto tradizionali erano praticati nella sua famiglia. M. viene da una famiglia che gestisce un'azienda da decenni..La famiglia è membro di club d'élite. (es.: Rotary Club)</p>
Variazioni	Usa poche categorie per la discussione approfondita.
Condizioni (Stanza, Spazio)	Buona atmosfera di lavoro e stanza spaziosa.
Applicabilità - Grandezza del gruppo - Raccomandazioni sulla procedura (e.g.»starter«) - Metodi	In training: piccoli gruppi 6-10 (dipende dalle competenze target di gruppo) Il metodo può ampliarsi allo sviluppo dell'auto-consapevolezza, interculturalità, anti-violenza, training di competenza etc., e si può applicare a più partecipanti in situazioni scolari.
Possibili difficoltà - Situazioni di gruppo - Stato del procedimento	I metodi hanno bisogno di un minimo di competenze di lettura e comprensione. Risoluzione iniziale di conflittualità di gruppo.

<p>Commenti e Esperienze/ Valutazione</p>	<p>Il metodo è stato testato una volta in un gruppo di 6 (età 13-15, 4 ore di laboratorio sulla mascolinità e relazioni di genere, sessualità e violenza. Perciò un uomo, 18 anni, è stato costruito come persona violenta – non violenta. Si consiglia di lavorare su diverse categorie in più giorni. Il gruppo di ragazzi testate mostrava poca concentrazione – fare quindi dei break di riposo. Focalizzare il soggetto di lavoro per evitare dispersioni.</p>
<p>Fonte/Autore</p>	<p>Fritz Reinbacher & Elli Scambor (Men's Counselling Center Graz), Ziva Humer (The Peace Institute, Ljubljana)</p>

M17 PEERTHINK MODELLO STANDARD: PREVENZIONE DEI COMPORAMENTI A RISCHIO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁷

PREVENZIONE DEI COMPORAMENTI A RISCHIO

Tempo/Durata	2 anni
Target /Criteri di Accesso	16-20 anni di età – giovani svantaggiati socialmente, tendenze a delinquere
Materiale	Sport e materiale musicale, video
Risultati dell'apprendimento: - Conoscenze e competenze	Miglioramento del comportamento Riportare il loro disagio nell'ambito di un progetto di vita concreto. Favorire il reinserimento. Il target: Nelle specificità individuali, favorire la partecipazione del giovane alle dinamiche del gruppo di lavoro.
Metodo – Istruzioni	Sviluppo delle modalità del progetto in comune, tracciabilità dell'evoluzione del giovane, confronto con la realtà quotidiana.
Descrizione Step-by-Step	Lavoro di strada, presenza sui luoghi consueti ai giovani, identificazione dei problemi, sinergie nel progetto.
Variazioni	Dipendono dal contesto sociale e dalle capacità di appropriazione del progetto.
Condizioni ambientali (Stanza, Spazio)	Utilizzo di strutture sportive pubbliche (boxing clubs);partecipazione a battaglie hip-hop: sale da ballo. Fare budget per le attività in programma. Staff qualificato
Applicabilità - Grandezza del gruppo - Raccomandazioni sul procedimento - Metodi correlati	- Gruppi misti di 12 giovani. - La necessità di stabilire un rigido planning di gruppo. - Modifiche sempre possibili. - Due referenti.
Possibili difficoltà - Situazioni di gruppo - procedimento	Il gruppo può essere modificato se necessario ai fini della evoluzione del progetto.

17) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

Commenti e Esperienze/ valutazione	Metodo di valutazione con un report progressivi. Video sull'attività svolta. Valutazione finale resa ai finanziatori del progetto.
Fonti/Autore	Website of ADDAP www.13:addap13.org

M18 PEERTHINK MODELLO STANDARD: TECNICA DI PREVENZIONE SPECIALIZZATA

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁸

TECNICA DI PREVENZIONE SPECIALIZZATA

Tempo/Durata	Esercizio permanente professionale
Target del Gruppo/Criteri di Accesso	Gruppo o individui dagli 11 ai 21 anni, presentazione delle difficoltà in termini di integrazione sociale, di difficoltà accademiche e professionali, problemi familiari.. Criteri di accesso Adesione libera dei giovani, senza alcun riferimento personale
Materiale	Sulla base delle attività (sport, culturali, campi di lavoro di integrazione, ...) + un buon paio di scarpe per lavorare in città
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	Immersione e intervento su un territorio dove potrebbero esserci problemi di violenza tra pari (aree urbane e rurali) - Conoscenza profonda del territorio (in termini geografici, di popolazione, di risorse, di fenomeni di violenza tra pari e di comportamento a rischio) - Conoscenza riguardo alla programmazione contrattuale vigente (educazione, integrazioni, giuridic) - Attraversare il target del gruppo - Capacità di ascolto - Occuparsi di sostenere le capacità del pubblico - Accompagnare il trattamento delle difficoltà del pubblico (dimensione individuale) - Tecniche educative - Lavorare in strada - Completamento individuale dell'educazione - Sviluppo sociale locale - Diagnostica (sociale, della situazione) - Sviluppo del progetto (individuale, collettivo, in partnership) --> annuali azioni educative - Orientamento - Lavorare con le famiglie - Valutazione --> valutazione annuale dell'azione educativa

18) Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

<p>Applicabilità - Grandezza del gruppo - Raccomandazioni sulla procedura (e.g.»starter«) - Metodi</p>	<p>Le azioni si svolgono sul territorio di vita del target del gruppo (luoghi pubblici e privati). Il sostegno tecnico è garantito dalle grandi organizzazioni e dallo sviluppo sociale locale (risorse dai partner, pubbliche, finanziate...)</p>
<p>Possibili difficoltà - Situazione di gruppo - Punto del processo</p>	<p>La realizzazione collettiva del progetto può riguardare dai 5 ai 15 individui in media e potrebbe variare per la durata, da un anno a un anno, qualche volta di più. La base usata (sport, cultura, integrazione, ...) non è aperta spesso a favorire gli obiettivi educativi (lavorare sulla propria immagine, valutazione individuale e di gruppo, l'impatto sulla situazione dei giovani e sui loro ambienti (familiari, quartiere,..) I gruppi di lavoro supervisor sono spesso multidisciplinari (educatori specializzati, animatori, ecc), ognuno di loro è specificatamente coinvolto nella sfera della sua competenza.</p>
<p>Commenti e esperienze/ Valutazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mancanza di partecipazione libera - Errori diagnostici - Comprensione sbagliata della domanda <p>Per evitare queste difficoltà, i progetti devono essere discussi dai gruppi di lavoro degli educatori e validati dal manager locale e dal direttore.</p>
<p>Fonti/Autore</p>	<p>La prevenzione specializzata è un settore specifico dell'azione sociale in Francia e una competenza facoltativa delle autorità locali (Conseils Généraux). L'intervento degli educatori su aree sensibili è una caratteristica principale. Si suppone che le azioni abbiano un impatto a medio termine, come forse il caso a lungo termine che mira a ridurre i fenomeni di esclusione individuale e collettiva. L'intervento è supposto per essere generale (preoccupazione globale alle problematiche del territorio) e si basa sulle capacità che riguardano il territorio per la riduzione dei fenomeni e dei comportamenti a rischio e la violenza .</p>

M19 PEERTHINK MODELLO STANDARD: RABBIA E COMPORAMENTO AGGRESSIVO

Sulla base di RealGeM & GemTrEx, con adattamenti in riferimento a Blickhäuser & Bargaen¹⁹

RABBIA E COMPORAMENTO AGGRESSIVO

Tempo/Durata	3 ore 15 minuti
Target di Gruppo/ Criteri di Accesso	Giovani di un'età compresa tra i 15 e i 25, che provengono dalle aree svantaggiate della città, giovani potenzialmente in situazioni difficili.
Materiale	2 x fogli A 4 di carta piegata agli angoli opposti del muro segnati »rabbia« e non rabbia, lavagna a fogli mobili, evidenziatori, materiali delle carte dei giochi di ruolo sulla rabbia.
Esiti: - Conoscenza, Abilità, Competenze	Come è un comportamento aggressivo? Come è unito alla rabbia? cosa pensano gli altri riguardo per esempio la rabbia, un certo comportamento (come essere crudele con un animale), ecc. ? Discussione su tematiche relative a se stesso : - Ascolto - Scambio con alter opinioni - Esprimere una considerazione - Rispettare gli spazi degli altri - Riflessione - Dibattito, accettazione delle opinioni degli altri e alle volte, gestire i conflitti
Istruzioni sul metodo	Spiegare in ogni fase del metodo La preparazione dovrebbe essere fatta sulla rabbia , il conflitto e la violenza.
Descrizione Step-by-Step	Che è che mi rende così arrabbiato! (20 minuti) 1. Questo gioco di riscaldamento apre la sessione di lavoro attraverso il riconoscimento che la rabbia è un'emozione che tutti noi proviamo. Tutti diventiamo arrabbiati se una situazione scatena una certa sensazione o pensiero. Potrebbe essere una risposta diretta a cos è accaduto o a una reazione dovuta a una esperienza precedente.

¹⁹ Blickhäuser, Angelika / Bargaen, Henning von (Hrsg.) (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus.

I volontari inizieranno a riflettere sulla differenza nelle cause personali mediante la revisione delle risposte condivise all'interno del gruppo.

2. Spiegare al gruppo che tu stai leggendo ad alta voce una serie di situazioni che non lo faranno mai sentire arrabbiato.

Inserire ai due lati della stanza fogli con scritto «rabbia» «non rabbia» e richiedere dei volontari affinché si muovano attraverso l'area che maggiormente rappresenta le loro sensazioni.

3. spingere il gruppo ad essere onesto con le proprie reazioni.

Rafforzare l'idea che la rabbia è un'emozione sia valida che qualunque altra emozione, e che noi abbiamo tutto il diritto di provarla in certe situazioni.

4. Dato che è un'attività progressiva, rivedere il processo con il gruppo. Perché una certa situazione provoca la rabbia? Ci sono degli elementi comuni? Per esempio, la maggioranza del gruppo diventa arrabbiato per la maleducazione o la mancanza di rispetto?

Riconoscere i segnali (30 minuti)

1. dividere il gruppo in due gruppi e chiedere per prendere atto e è nominato un portavoce di ciascun gruppo.

2. Il compito è per ciascun gruppo di elencare dieci segni fisici riconoscibili come espressioni di rabbia corporea.

Segni immediati : faccia rossa, i palmi delle mani sudati, puntare il dito contro, invadere lo spazio personale, urlare/bestemmiare.

3. Invitare i due gruppi a unirsi insieme e ogni portavoce mostra i punti che sono stati fatti nel proprio gruppo

Spingere il gruppo a discutere i segni elencati. È stato facile contribuire alla realizzazione di questa lista? Ci sono sentimenti familiari al gruppo? Chiedere al gruppo di esaminare se sarà facile riconoscere i segnali della rabbia giovanile.

Risoluzione dei conflitti (20 minuti)

Introdurre l'idea che risolvere il conflitto in una situazione potenzialmente difficile richiede:

1. riconoscere i segnali – passo indietro fatto dal giovane e accertarsi che non invadete il suo spazio. Trovare una posizione vicino alla porta e non permettere di rimanere bloccato sulla porta.
2. Ascoltare – ascoltare con attenzione cosa è stato detto e non provare ad interrompere con le proprie opinioni personali o con la rievocazione.
3. Riflettere – prima riflettere su cosa il giovane sta tentando di mostrarvi affinché tu lo comprenda. Dopo aver chiarificato e fatto domande aggiuntive sulla propagazione della rabbia e incoraggiare il giovane a spiegare cosa è sbagliato.

Chiarire – accordarsi su una soluzione specifica o un'azione con un giovane. Può darsi che la situazione non cambi di molto ma farà sentire loro che qualcosa è stato fatto. Anche l'aiutare il giovane a mantenere il controllo della situazione e la soluzione da solo.

Se questo viene meno hai bisogno di spostare te stesso in uno spazio più sicuro.

Assicurarsi che i tuoi volontari siano abbastanza chiari che voi non gli chiedete di mettersi in situazioni pericolose o di affrontare fisicamente l'aggressività dei giovani.

Questa sessione è dedicata al riconoscimento dei segni e al cercare di trasmettere la situazione. In aggiunta potete sottolineare che i volontari non devono rinunciare ai propri diritti umani di essere salvi e protetti – se si trovano in una situazione che sta diventando fuori controllo accertarsi che le persone conoscano il numero di telefono della polizia locale e il manager del progetto che sono in servizio.

In pratica (1 ora e 30 minuti)

1. Introdurre l'idea di lavoro attraverso le potenziali situazioni difficili utilizzando i giochi di ruolo. L'obiettivo consiste nel costruire sicurezza e nell'avere un'opportunità di metter in pratica nuove abilità in un ambiente sicuro.

	<p>2. dividere I gruppi in quattro. Due interpreteranno giovani lavoratori volontari e due diventeranno i giovani che sono alla ricerca di un impiego. Distribuire a ciascun gruppo un paragrafo simile (per esempio vedere sotto).</p> <p>3. 30 minuti per sviluppare il gioco di ruolo, dando incoraggiamento ai giovani e ai lavoratori volontari a lavorare in un momento di difficoltà!</p> <p>4. quando ti accorgi che sono sfiniti dal gioco di ruolo, chiedere ai volontari di far uscire il carattere e lavorare in gruppi più piccolo attraverso le domande seguenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - cosa fa arrabbiare I giovani? - la rabbia è diretta o indiretta? - è possibile risolvere I conflitti? <p>Elementi immediati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ascoltare ciò che I giovani stanno dicendo. - osservare con attenzione il linguaggio del corpo. - valutare la pericolosità per se e gli altri dell'uso del progetto - Atto – risolvere la situazione o cambiare modo.
Condizioni della struttura(stanza, Spazio)	Una stanza con abbastanza spazio per muoversi intorno e avere il lato dove possiamo camminare.
Applicabilità - Dimensione del gruppo - Raccomandazione sulla tempistica e sui processi (es. »avvio«) - Struttura/ Metodi correlati	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensione del gruppo: da 8 a 12 - Raccomandazione circa l'inizio o il processo. Il tempo è importante in questo metodo, dovrebbe essere lasciato abbastanza tempo ma i leader dovrebbero anche essere attenti a non disperdere il tempo poiché le storie personali potrebbero rendere la situazione difficile da gestire. - Struttura/Metodi connessi: I partecipanti dovrebbero conoscere qualcosa delle tematiche su cui si lavora, dovrebbero essere affrontate precedentemente discussioni sulla violenza o la rabbia.
Possibili difficoltà - Situazione del gruppo - Punto del processo	Situazione del gruppo : è importante che il leader sappia già qualcosa sui partecipanti del gruppo - I leader dovrebbero avere una buona esperienza per fronteggiare le situazioni di conflitto.
Commenti e Esperienze/valutazione	Si possono trovare metodi differenti sul sito (sotto) e scaricarli in 8 lingue differenti.



Fonte/Autore

T-Kit on Social Inclusion - Partnership on European Youth Worker training tool: <http://www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/8> or www.training-youth.net

4.

>> Strumenti per
l'Analisi

4. LINEE GUIDA VERSO LA PREVENZIONE INTERSEZIONALE DELLA VIOLENZA: STRUMENTI PER L'ANALISI

In questa sezione mostriamo gli strumenti per l'analisi intersezionale del progetto; documenti, interviste e il lavoro del gruppo come seminari e lezioni. Nel progetto PeerThink usiamo questi metodi per descrivere buoni esempi del progetto sulla prevenzione intersezionale della violenza tra pari, che si trovano nei report nazionali sotto indicati:

<http://www.peerthink.eu/peerthink/content/blogcategory/29/120/lang,en>.

1. La CHECKLIST aiuta a scoprire se un progetto è un progetto sulla prevenzione della violenza intersezionale.
2. Le linee guida per la valutazione sono intese ad analizzare le situazioni/azioni riguardo alla intersezionalità.
3. Le linee guida per incontri semi-strutturati su temi fondamentali, per incontri con esperti professionisti e i gruppi di discussione con i giovani (partecipanti) esperti che aiutano nella preparazione e nella conduzione le differenti forme di incontri.
4. Le linee guida sull'analisi del documento includono una linea guida che aiuta l'analisi concreta dei testi.

1. CHECKLIST: CHE COSA È UN PROGETTO PREVENTIVO DELLA VIOLENZA INTERSEZIONALE?

La ricerca delle buone pratiche dei progetti che usano approcci intersezionali e metodi nei loro lavori anti-violenza, sono criteri necessari per definire idee innovative e positive.

Questa checklist dovrebbe aiutare a delineare le questioni più vicine alla realizzazione pratica, alla valutazione dei progetti in PeerThink nonché alla revisione dei i progetti.

1. Per comprendere l'idea concettuale del progetto sulla violenza, è importante scoprire quali forme di violenza si trovano nel centro dell'interesse, quali forme sono meno importanti oppure non sono/non possono essere studiate: quali forme di violenza potrebbero essere impedito? (Qual è l' idea concettuale della violenza?)

	Comple- tamente studiata	In parte studiata	Non studiata
Violenza fisica (botte, graffi, spinte, schiaffi, etc.)			
Violenza fisica (bullismo, esclusione, soprannome, dispotismo, etc.)			
Violenza materiale (rapina, frode, etc.)			
Violenza sessuale (abusi, insulti, stupro, molestie, etc.)			
Violenza strutturale (povertà, svantaggi dovuti alla classe sociale, diseguaglianze di ge- nere, etc.)			

Violenza dei gruppi	Comple- tamente studiata	In parte studiata	Non studiata
Violenza dei ragazzi			
Violenza delle ragazze			
Violenza contro i ragazzi			
Violenza contro le ragazze			
Violenza contro i migranti			
Violenza dei migranti			
Omofobia			
Altro :			

Commenti :

2. Spesso gli atti di violenza possono solo essere compresi attraverso un'analisi più profonda all'interno dei contesti, delle regole sociali oppure di altri fattori coinvolti.

Queste competenze giocano un ruolo di rilievo nella risoluzione dei conflitti violenti.

Il progetto quale cognizione ha riguardo ai motivi, alle ragioni e ai collegamenti con la violenza?

3. La prevenzione della violenza differisce secondo la fase in cui la violenza è studiata: il progetto in quale fasi di una circostanza violenta interviene?

	Comple- tamente studiata	In parte studiata	Non studiata
Prima che la violenza si verifichi (prevenzione primaria)			
In situazioni e contesti di probabile circostanza violenta (prevenzione di secondo livello)			
Dopo che la violenza si è verificata (prevenzione specialistica)			

3.1 Alcuni gruppi a rischio individuano il progetto?

Pari in pericolo di atti violenti	
Pari in pericolo di diventare target di violazione	
Altri	

3.2 Come questi gruppi sono identificati come «gruppi a rischio» (evidenza statistica, esperienza, etc.)?

--

3.3 Il progetto piuttosto si concentra sulle vittime della violenza o i testimoni o i colpevoli oppure una loro combinazione?

Vittime	Testimoni	Colpevoli	Una combinazione

3.4 Ci sono alcune strategie di prevenzione che mette in conto che i colpevoli a loro volta sono delle vittime, o perché essi sono stati vittime di una violenza precedente oppure in una situazione violenta (come violenza reciproca) essi ricoprono entrambi i ruoli?

--

4. Sono usati alcuni approcci specifici oppure metodi?

	Usati spesso	Usati qualche volta	Non usati
Mediazione			
Esercizio al conflitto			
Essercizio di autoaffermazione			
Esercizio antiaggressine			
Giustizia riparatoria (per esempio riconciliazione tra il colpevole e la vittima)			
Informazione del pubblico			
Altro:			
Altro:			
Altro:			

Commenti:

5. Quale è lo scopo del progetto?

	Completa- mente	In parte	Niente affatto
Auto responsabilizzazione			
Auto riflessione			
Miglioramento della consapevolezza sociale			
Capacità della gestione del conflitto			
Comportamento controllato			
Astenzione dalla (re)delinquenza			
Cambiamenti nelle strutture sociali della vita delle persone			
Cambiamenti istituzionali			
Protezione di un tale			
Trasmettere conoscenza al pubblico sulle minoranze			
Altro			
Altro			

6. Per quale target di gruppo era stato destinato il progetto (in origine)?

	In pieno	Per certi versi	Niente affatto
Gruppi di pari			
Ragazzi			
Ragazze			
Bambini svantaggiati/ adolescenti			
Membri di gruppi minoritari			
Membri di gruppi maggioritari			
Migranti			
Altro:			
Altro:			



6.1. Questo target di gruppo realmente usa il progetto/questi target di gruppi realmente usano il progetto? Oppure è (anche) usato da altri? (descrizione dei cambiamenti)

--

7. Quanti anni hanno i partecipanti al progetto?

	Maggior numero di partecipanti	Alcuni partecipanti	No partecipanti
Sotto i 12 anni			
12-15 anni			
15-18 anni			
18-21 anni			
Sopra i 21 anni			

8. La prevenzione della violenza non significa necessariamente parlare della violenza tutto il tempo quali argomenti giocano un ruolo nel progetto?

	sempre	spesso	Qualche volta	mai
Violenza				
Genere				
Cultura				
Migrazione				
Droghe				
Sessualità				
Famiglia				
Soldi				
Sport				
scuola				
Partecipazione				
Democrazia				
lavoro				
Religione				
Crescita personale				
Altro:				
Altro:				

9. Come viene finanziato il progetto?

10. Quale è la durata del progetto?

11. Quale ente o istituzione è responsabile del progetto?(per esempio le autorità regionali, società private, ecc)? La prevenzione della violenza quale ruolo gioca nella loro politica?

12. Quante persone lavorano nel progetto?

	Somma di ...	Meno di 10 ore/ settimana	Tra 10 e 30 ore/ settimana	Più di 30 ore/settimana
Aministratore	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Manager	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Lavoratore in campo sociale	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Psicologi	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Educatore/ pedagogo	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			

Sociologi	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Studenti	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Libero professionista	Femmina			
	Maschio			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			
Altro:	Femmina			
	Altro			
	Contesto migrante			
	Contesto non-migrante			

INTERPRETAZIONE DELLE RISPOSTE:

Domanda 1

Con questa domanda noi possiamo vedere non solo quale forme di violenza sono studiate (e perciò verificate) ma anche se c'è una consapevolezza da parte del gruppo di affiliazione riguardo a questi atti di violenza.

Domanda 2

In questa domanda, sono studiate le cause e le circostanze in cui la violenza si verifica: un'azione di progetto sia su piano superficiale o concettuale mira a fermare solo la violenza o a tener conto piuttosto delle azioni complesse dei fattori, a comprendere ogni atto violento come avente una certa storia, valuta il contraddittorio morale dal lato di chi li perpetra?

Domanda 3

Questa domanda vuole chiarificare la fase di intervento in senso temporale: probabilmente la prevenzione primaria consiste nell'aver un approccio più ampio perché si svolge quando la violenza non si è ancora verificata. Per portare avanti una prevenzione di secondo livello significa aver indicato alcuni gruppi a rischio o situazioni e luoghi di rischio.

La prevenzione di terzo livello si occupa di una situazione di post-violenza, perciò potrebbe essere l'approccio più concreto, perché si adatta ai contesti.

Dalle tre forme di prevenzione scaturiscono i modelli teorici, questa domanda dà la possibilità di mostrarle mescolate.

Domanda 3.1 & 3.2

La prevenzione non solo ha a che fare concretamente con le persone che sono a rischio, a volte i gruppi a rischio sono anche creati dal discorso sociale.

Ci sono progetti senza nome di tali gruppi e nessuna informazione sulle reali esperienze?

Domanda 3.3 & 3.4

Qui noi vogliamo sapere se c'è un certo interesse sulle vittime o sui colpevoli o i testimoni o se il progetto si occupa di tutti loro (nei casi di violenza biunivoca questo discorso è quasi più complesso e anche sotto esaminato e non sufficientemente concettualizzato). Prego notare che il ruolo e l'esperienza di chi è indifeso, di chi è testimone, di chi è spesso sottostimato.

Connesso alla domanda 1 noi possiamo dedurre chi è per lo più a fuoco.

Domanda 4

In questa domanda noi cerchiamo di definire come funziona il progetto e se usa alcuni metodi e approcci specifici. Questo è importante per la descrizione delle buone pratiche.

Domanda 5

Insieme alla domanda 4 noi possiamo dedurre per quanto possibile, quale definizione della soggettività il progetto abbia. Questo è lo sviluppo personale o vuole proteggere altre persone dall'essere danneggiato?

Domanda 6.1 & 6.2

Noi vogliamo scoprire se c'è una discrepanza tra l'originale target di gruppo, per il quale il progetto era destinato, e gli attuali utenti. I progetti sono risultati dagli sviluppi e vogliamo sapere se l'originale concettualizzazione centra la realtà.

Domanda 7

Noi abbiamo bisogno di questa domanda per scoprire se il target del gruppo del progetto è anche il nostro.

Domanda 8

Forse alcuni realizzatori del progetto seguono piuttosto una definizione ristretta della prevenzione e parlando per esempio della religione non appartiene a un lavoro preventivo. Ma con questa domanda noi possiamo vedere se gli ambienti tra pari giocano un ruolo nel progetto e se le questioni della loro vita di ogni giorno sono studiate. Ci si può chiedere se il progetto usa addirittura un approccio integrativo.

Domanda 9, 10, 11 & 12

Molti progetti hanno il problema di avere una vita breve, finanze scarse o incerte o anche poco staff. Noi abbiamo bisogno così di informazioni per formulare le raccomandazioni politiche. Noi abbiamo bisogno di sapere se la prevenzione della violenza è sostenuta dalle istituzioni politiche.

È anche interessante riflettere per un momento riguardo alla definizione vostra di «substrato migrante» e «non migrante». Cosa assicura qualcuno a un migrante o a un non migrante (passaporto, origine dei genitori, colore della pelle, cambio di indirizzo, ecc.)? Potreste tener conto di tutte le differenze in gruppi così omogeneizzati?

(cosa questa checklist non può fare, spiacente)

2. LINEE GUIDA – ANALISI DEL DOCUMENTO

Prefazione

Cosa è un'analisi del documento?

È un metodo investigativo che si focalizza su dati concreti e documenti, che già esistono. L'analisi include esclusivamente documenti, non colloqui oppure altre indagini concrete (raccolta dati concreti)

Condizioni necessarie:

I documenti devono essere interpretabili. Cosa significa questo?

Le intenzioni, le sensazioni, le aspettative dovrebbero essere delineate attraverso il materiale documentario.

I documenti sono considerati come esternalizzazione/oggettivizzazione della mente degli autori.

Philipp Mayring (2002)¹ formula 6 criteri che coprono l'utilizzazione conoscitiva dei documenti:

- 1.) La forma del documento: report, documentazioni, descrizioni dei progetti, applicazioni, invitati, newsletter, homepage, film, ecc.
- 2.) Le caratteristiche tangibili del documento (quanto il documento rassomiglia a? Materiale? Condizioni?)
- 3) Le caratteristiche profonde del documento/il contenuto nel documento.
- 4) L'obiettivo del documento: qual'è l'obiettivo del documento? Qual è il messaggio?
- 5) Quanto si discosta o si avvicina il documento dal contenuto?il documento davvero rappresenta il contenuto che è stato progettato?
- 6) Qual è l'origine del documento? Chi ha scritto il documento?Chi è responsabile di esso?

¹ Mayring, Phillip (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel. Beltz Verlag.

Il svolgimento dell'analisi del documento in quattro fasi (Mayring, 2002):

- 1) La domanda è circoscritta in modo chiaro
- 2) Definizione di documenti: cosa è un documento?
- 3) Considerazione riguardo alla rilevanza dei documenti per la domanda circoscritta.
- 4) Interpretazione del documento secondo la domanda circoscritta. (sulla base di una checklist, vedi sotto)

CHECKLIST PER L'ANALISI DEL DOCUMENTO

1. Tipo di documento

(Documentazione, Report, Newsletter, Brochure informative, Invito,)

2. Le caratteristiche concrete del documento (quanto il documento rassomiglia a? Materiale? Condizioni?)

3. Data del documento

4. Autore del documento/persona responsabile del contenuto

5. Per quale pubblico è stato scritto il progetto?

6. INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Quale sono le tematiche principali del progetto?

(diversità sessuale, valorizzazione per le ragazze, sport, salute, workshop interculturali per i ragazzi, approccio pedagogico, lavoro di gruppo, finanziamento,...)

Quale è il target del gruppo del contenuto descritto nel documento? (risposta alle domande facendo riferimento alle categorie di seguito: genere, età, etnicità classe sociale)

C'è una specifica forma di violenza come la prevenzione della violenza menzionata nel documento? Se sì: quale forme sono studiate? (violenza fisica/violenza psicologica/violenza materiale/ violenza sessuale/altre...)

Chi è studiato in collegamento con la violenza/ prevenzione della violenza? (ragazzi/ragazze/ violenza di gruppi eterogenei, altro.....)

È data un' attenzione particolare sul razzismo, omofobia, stalking, altro...?

Quale livello di violenza viene studiato? (prima che la violenza si verifichi/situazioni di violenza prevedibile/dopo che la violenza si è verificata)

Quali metodi di prevenzione della violenza sono descritti? (strategie della riduzione/»Riflessione«/educazione ai conflitti /mediazione/altro.....)

In quale modo le categorie intersezionali sono menzionate nel documento?

ETNIA - CLASSE SOCIALE - GENERE

	Materiale scritto	Immagini / Foto
In quali ruoli i ragazzi e le ragazze/ donne e uomini sono illustrati? I ruoli di genere tradizionali (per esempio, le ragazze in cucina e i ragazzi in barca) o alternativi (per esempio attrazione per mascolinità)?		
L' etnia gioca un ruolo importante nel documento? In che modo? ...in collegamento con il genere? ... in collegamento con la classe?		
Quali aspetti etnici sono attaccati? (Razismo, lavoro interculturale, lavoro generazionale, violenza e migrazione,...)		
Quali aspetti legati alla classe sociale sono attaccati nel contesto del documento?		
Chi nel - gruppo , chi è fuori - dal gruppo? ²		
Le ragazze/donne sono rappresentate nel linguaggio scritto?		

2) Secondo la Teoria della differenza (Royal/Taira, 1995), le relazioni di potere nei sistemi sociali sono fortemente connesse ai membri del gruppo. I membri in un gruppo sono caratterizzati da un facile accesso alle risorse, dal vedere se stessi come individui e non come membri di un gruppo e dalla possibilità di norme e principi per i membri del gruppo. I membri fuori dal gruppo sono riconosciuti come membri del gruppo molto più che come individui (per esempio i Curdi, ...) e essi si rendono conto delle barriere nel gruppo (norme, regole), più che i membri nel gruppo sono consapevoli di queste regole. I membri fuori dal gruppo hanno bisogno di scambi e di comunicare con i membri nel gruppo per evitare l'autovittimizzazione. La definizione dentro e fuori il gruppo è influenzata dal contesto situazionale. (per esempio immaginare il proprio ruolo/posizione in una comunità di cechi).

<p>Ci sono alcuni segni di stereotipizzazione? Fare degli esempi! Per esempio Gli assunti indiscussi riguardo alla differenziazione di uomini/donne (le donne sono emotive/gli uomini sono razionali) o riguardo alla differenza tra chi è nel gruppo (maggioranza) e chi è fuori dal gruppo (minoranza) - l'assunto di uguaglianza se non c'è (per esempio il maschio è soggiogato tutto il tempo dal lavoro come una norma per il lavoro) - differente valutazione degli aspetti, che influisce sulle donne e gli uomini (per esempio gli uomini sono »curiosi« mentre le donne sono »ficcanaso«)</p>		
<p>Quanto spazio/risorse ragazze e ragazzi/ donne e uomini ricevono nel documento?</p>		
<p>In che modo è la relazione tra i generi illustrati?</p>		
<p>C'è relazione tra le persone con origini etniche e non-etniche importanti?</p>		
<p>Il contenuto del documento si riferisce alla società, al substrato strutturale di categorie interiezionali (genere, etnia, classe sociale)</p>		

Il contenuto del documento si riferisce al collegamento delle categorie intersezionali ?		
Ci sono alcuni riferimenti alla responsabilizzazione dei gruppi marginalizzati?		
Quale è il messaggio principale riguardo alle categorie di genere etnia e classe sociale nel documento?		

Ci sono qualsiasi altre categorie menzionate nel documento?

Qual è il messaggio più importante menzionato nel documento?

Per quale motivo pensi che sia stato scritto il documento?

Ci sono alcune domande lasciate senza risposta?

Quali sono le mie personali sensazioni riferite al contenuto?

3. COLLOQUIO SEMI-STRUTTURATO CON DOMANDE CENTRALI CON ESPERTI PROFESSIONISTI E CON GRUPPI DI DISCUSSIONE CON I GIOVANI ESPERTI (PARTECIPANTI)

Il progetto PeerThink ha scelto la forma del colloquio semi-strutturato come tecnica/modello di valutazione qualitativa per fornire dati aggiuntivi collegati alla intersezione di categorie come genere, migrazione, classe sociale nella prevenzione della violenza tra pari.

Cosa la ricerca qualitativa può offrire è una comprensione delle ›lifeworlds‹ delle persone, cercando di comprendere la situazione dalla prospettiva di coloro che sono esaminati. Mentre ci sono delle differenze rilevanti nelle derivazioni concettuali e ambientali, tutti i metodi della ricerca qualitativa condividono il modo in cui avviene la ricerca, della scoperta dell'essenza della parola sociale attraverso una comprensione di come le persone agiscono e danno significato alle loro vite. Usare questa prospettiva diventa essenziale per raccogliere dichiarazioni fatte dai partecipanti con l'intenzione di esaminare le varie dimensioni della situazione che loro costruiscono. È anche importante concentrarsi sui modelli di interazione in corso.

Il metodo di colloquio semi-strutturato nel progetto PeerThink :

I colloqui sono realizzati da esperti professionisti (1) e dai partecipanti, prendendoli come esperti per le proprie vite (2).

Per la conduzione di un colloquio di successo è importante introdurre inizialmente il contesto del colloquio.

1.) Colloquio semi-strutturato con domande centrali

Questo tipo di colloquio non chiede informazioni concrete come il numero dei partecipanti di un seminario. È più interessato alle narrazioni e alle idee come il concetto di prevenzione della violenza nel lavoro.

I colloqui con domande centrali sono utili quando le teorie e le idee di ogni giorno di chi parla dovrebbero essere ricostruite. L'intervistatore ha la possibilità di strutturare il discorso dell'intervistato mediante le domande (Helfferich 2005, p. 159).

La capacità dell'intervistatore è l'apertura all'ascolto e l'evitare di interpretare al momento della comunicazione. L'intervistatore accetta il ruolo dell'ascoltatore (ibid, p. 10).

Il colloquio semi-strutturato segue alcuni principi (ibid, p. 22):

- Comunicazione: l'accesso al significato di cosa è detto deriva da una situazione di comunicazione.
- Apertura: l'intervistato dovrebbe sviluppare il significato della narrazione. Queste idee possono essere guidate dall'intervistatore. Perciò l'intervistato ha bisogno di uno spazio aperto
- Familiarità e diversità: l'intervistatore e l'intervistato sono per entrambi stranieri dovrebbero avere comprensioni differenti di cosa viene detto, anche se il contesto è familiare. È importante accettare questa differenza reciproca
- Riflessività: l'intervistatore deve avere competenze sulla comprensione attiva come anche la comprensione ricostruttiva.

Le linee guida

- Le linee guida non possono avere troppe domande. L'intervistatore può avere il tempo sufficiente per sviluppare la narrazione. Il questionario dovrebbe essere ben strutturato cos'è che l'intervistatore possa concentrarsi sulla comunicazione.
- Le linee guida dovrebbero seguire un flusso »naturale« di argomentazione e memoria. I grandi salti narrativi dovrebbero essere evitati. Il colloquio dovrebbe stimolare le lunghe narrazioni.
- Le domande non possono essere lette. Se l'intervistatore è insicuro riguardo alle domande dovrebbe avere uno sguardo nelle linee guida quando il colloquio è finito.
- Le linee guida non dovrebbero limitare il flusso della comunicazione. Hanno la priorità le narrazioni spontanee.
- Produrre le domande
- La raccolta delle domande non ha limitazioni.
- Cos'è che mi interessa?

- Verificare quali domande siano utili noi escludiamo quelle che potrebbero fornire informazioni che potremmo raccogliere in un altro modo che con l'intervista. Le domande possono essere »scoperte«
 - Il numero delle domande può essere ridotto.
 - Quali domande fanno solo delle affermazioni che conoscono già? Cosa noi conosciamo già? Cosa conosciamo già? Noi eviteremo queste domande.
 - Qual è il nostro reale interesse? Cosa potrebbe essere una sorpresa?

- Classificazione.
 - Le domande dovrebbero essere ordinate secondo l'ordine stabilito del colloquio.
 - La classificazione dovrebbe portare a uno dei Quattro pacchetti delle domande.

- Sottoscrivere
 - Ciascun pacchetto ha una domanda centrale.
 - Le altre domande sono sottoscritte sotto la domanda
 - La domanda centrale dovrebbe essere utile all'attivazione di una lunga narrazione.
 - L'ordine delle domande è: il primo livello è rappresentato dalla domanda centrale, il secondo livello della domanda degli slogan. Questi slogan sono utili come promemoria per non dimenticare i compiti importanti. Il terzo livello riguarda quelle domande obbligatorie in ciascun colloquio e il quarto riguarda le domande di controllo e motivazione.

Tabella di Marcia per i colloqui con domande centrali per esperti professionisti

Domande centrali	Comprendere - le parole (controllare, prememoria)	Domande che dovrebbero essere fatte nel colloquio	Domanda per controllare il fluire del colloquio
A cosa rassomiglia il vostro lavoro con I giovani?	Considerazioni riguardo alle categorie sociali: - Genere - Classe sociale - Etnia - Il lavoro ha una caratteristica preventiva		
Cos'è il background? (teoria ed esperienze)	Riferimenti su - Teoria - Esperienze - Scambi di idee con i colleghi	Come la considerazione delle differenti categorie sociali si riflette sul lavoro con I giovani?	
Qual'è il vostro metodo preferito/approccio e perché?	Ci sono alcuni metodi preferiti o alcuni approcci speciali che vi piacciono in modo particolare? Potreste descrivere perché?		
			Ha qualcosa che vorrebbe sapere di ciò che non è stato detto?

2.) Discussioni di gruppo con i giovani/partecipanti; open space

- Le discussioni di gruppo sono utili per:

- Scoprire le idee, le attitudini, le intenzioni collettive,
- Esplorare I comportamenti specifici del gruppo e I processi specifici del gruppo che abitualmente portano alle intenzioni,
- Esplorare gli orientamenti collettivi (ogni giorno la conoscenza pratica).

- Ruolo delle interviste nelle discussioni di gruppo:

- Rivolgendosi all'intero gruppo
- Introduzione della domanda/ tema come motivazione
- Non regolamentazione dei commenti
- La discussione è registrata
- Trascrizione
- Analisi (cp.: Bohnsack 2003, 380ff)

Capacità generale: comportamento chiuso - non direttivo dall'intervistatore

Esempi per le domande:

La violenza gioca un ruolo nel tuo gruppo? È cambiato qualcosa?

Riferimenti

- http://www.lrz-muenchen.de/~Reflexive_Sozialpsychologie/pdf/bildenfolien.pdf (13.11.2007)
- Bohnsack, Ralf (2003): Gruppendiskussionen. In: Uwe Flick u.a. (Hg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek, 369-384
- Helferich, Cornelia (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden

4. LE LINEE GUIDA PER L'OSSERVAZIONE DELLE SITUAZIONI/AZIONI ALL'INTERNO DEI BUONI ESEMPI DEL PROGETTO DELLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA TRA

Il progetto PeerThink ha scelto l'osservazione come una qualitativa/o tecnica/ modello di valutazione per fornire dati aggiuntivi collegati alla intersezione di categorie come genere e migrazione, nella prevenzione della violenza tra pari.

Cosa la ricerca qualitativa può offrire è una comprensione delle ›lifeworlds‹ delle persone, nel tentativo di comprendere la situazione dalla prospettiva di coloro che sono esaminati. Mentre ci sono delle differenze rilevanti nelle derivazioni concettuali e ambientali, tutti i metodi della ricerca qualitativa condividono il modo in cui avviene la ricerca della scoperta dell'essenza della parola sociale attraverso una comprensione interpretativa e empatica di come le persone agiscono e danno significato alle loro vite. L'uso di questa prospettiva diventa essenziale per raccogliere dichiarazioni fatte dai partecipanti con l'intenzione di esaminare le varie dimensioni della situazione che essi costruiscono. È anche importante concentrarsi sui modelli di interazione in corso.

Il metodo di osservazione nel progetto PeerThink è intrinsecamente correlato a una particolare situazione del progetto valutato e può/ potrebbe non fornire dati per le generalizzazioni. Spesso, comunque, le conclusioni di una osservazione sono sorprendenti e vanno contro le aspettative basate sull'analisi del documento e sulle visioni di insieme del percorso sociale. Perciò l'analisi dell'osservazione di una situazione specifica dei progetti valutati si concentrerà specialmente sul potenziale o sulle intercondizioni esistenti di interazione o sulle intersezioni tra le categorie di genere e la migrazione nel senso che provvede al suo all'interno come possibili punti di partenza per sviluppare strumenti metodologici come criteri di valutazione del progetto della prevenzione della violenza interiezionale e strumenti oltre che criteri di valutazione dei progetti innovativi di prevenzione interiezionale della violenza tra pari. Il risultato dell'osservazione dovrebbe essere un report scritto con un'elaborazione dettagliata su tre livelli, che saranno proposti di seguito:

1. Preparazione,
2. Osservazione,
3. Interpretazione.

Questa struttura è prima e il più importante tentativo di aiutare a mettere i dati a disposizione nel contesto giusto (preparazione), a percepire il pregiudizio (osservazione) e ad abbandonarlo, e nello stesso tempo abbastanza spazio per gli aspetti innovativi e i suggerimenti (interpretazione).

Preparazione

Il report sulla preparazione dovrebbe essere prodotto dopo l'osservazione attuale basata sulle informazioni raccolte dai progetti valutati (checklist, analisi del documento e la condizione di osservazione scelta.

- Descrizione dell'attività /situazione che sarà osservata

- Il momento nel processo del progetto valutato
- L'integrazione nel progetto
- La progettazione pianificata (struttura, composizione dei partecipanti, ecc.,
- I metodi usati
- L'uso dei concetti proposti nel progetto (stereotipi, ruoli, definizione per esempio come il progetto studia le vittime e come i colpevoli; il progetto studia gli osservatori della violenza e di altri gruppi come gli adulti, gli insegnanti, i genitori ecc.; il progetto propone le definizioni fissate delle vittime e dei colpevoli secondo il genere, la nazionalità/la razza, l'età, la classe sociale ecc.)

- Ruolo dell'osservatore

- Il ruolo dell'osservatore all'interno della situazione osservata dovrebbe in generale essere meno incumbente possibile. Come questo sia meglio interpretato dipende necessariamente dall'attività/situazione specifica che viene osservata. Per un utilizzo ulteriore oppure per un'interpretazione. Come questo sia meglio interpretato dipende necessariamente dalla specifica attività/situazione che è osservata. Per un uso migliore dell'interpretazione dei dati prodotti, comunque, è d'importanza essenziale realizzare descrizioni precise delle decisioni connesse in termini di:
 - Livello di partecipazione
 - Relazione dei partecipanti
 - Tecniche di registrazione (per esempio appunti)
 - Disturbo previsto
 - Come evitare il ruolo del lavoratore sociale (se fa domande all'osservatore)

Osservazione

Il report sull'osservazione dovrebbe per quanto possibile evitare il pregiudizio e l'interpretazione. La descrizione delle interazioni/interconnessioni/intersezioni osservate.

- Composizione

Chi è **presente** al workshop/meeting/progetto secondo il proprio ruolo nel progetto, età genere, nazionalità/razza, classe, ecc.; gli effetti **dell'affiliazione sociale** dei leader del seminario sui partecipanti, sono usati in modo concettuale o pratico (per esempio i seminari hanno rispettato esplicitamente i gruppi leader transculturali, quali linguaggi sono stati utilizzati, conoscenza religiosa, ecc.)

- Partecipazione

Descrizione della **partecipazione** dei differenti partecipanti secondo l'età,

il genere, la nazionalità/la «razza», la classe sociale, ecc in termini quantitativi e qualitativi; una partecipazione **attiva o passiva** e la loro relazione su tematiche specifiche o azioni o motivi di comunicazione (per esempio chat, terapia, colloqui, giuria, classe, gioco)

- **Comunicazione**

Descrizione della **comunicazione/relazioni** tra leader/s (lavoratori sociali) del progetto e dei partecipanti, tra partecipanti e tra i leader dei progetti durante il progetto (per esempio spontaneo/guidato/controllato; orizzontale/verticale; formale/informale; flessibile/strutturato preventivo); descrizione dei **motivi della comunicazione/interazione** (per esempio chat, terapia, colloqui, giuria, classe, gioco);

- **Relazioni di potere**

Come il progetto si occupa delle **relazioni di potere** (per esempio, se uno o alcuni partecipanti sono dominati nel gruppo), come il progetto conferisce potere ai partecipanti? Come il gruppo si occupa dei conflitti e dei disaccordi; cosa sono le reazioni/metodi spontanei/i per **la risoluzione del conflitto**: quanto spazio è dedicato alla **riflessione sulle differenze** fra i partecipanti nel progetto e quali metodi sono usati per questo (per esempio uno o più partecipanti nel gruppo sono dominati).

Interpretazione

Il report sulle interpretazioni dovrebbe riflettere interrelazioni false tra la situazione attesa o il progetto come un tutto uno e i dati documentati e dovrebbe fornire aspetti, idee o richieste di intersezioni possibili o potenziali che sembra che siano apparse durante l'osservazione.

- **Differenze della progettazione pianificata** descritte nella fase di preparazione (vedere anche >preparazione<)
- Riflessione sul ruolo dell'**osservatore** (vedere anche >osservatore<)
- Riflessione sulle **identità di gruppo e individuali**: il Ricercatore deve essere attento nell'attribuire affermazioni a particolari gruppi sociali. I partecipanti hanno un numero di identità possibili e alcune di queste identità non dovrebbero essere prese come necessariamente primarie. In un gruppo, per esempio, i partecipanti tendono a riferirsi a un'identità che essi condividono. Questo potrebbe essere l'età in un contesto, mentre in un altro contesto essi potrebbero avere riferimenti al genere, allo status parentale, alla salute, alla disabilità, «alla razza», alla classe sociale o substrato culturale, ecc. Sebbene questi risultati potrebbero essere messi in discussione molto polemicamente tra i ricercatori che presumono questo genere le differenze culturali o le relazioni di potere sono sempre importanti, un'osservazione presta una prima e importante attenzione a questi elementi a vantaggio dei partecipanti
- **Cambiamenti delle interazioni**: Cosa pensano i partecipanti di quello che stanno facendo quando agiscono (per esempio parlare); la relazioni dei cambiamenti degli schemi delle comunicazioni alle tematiche specifiche, alle azioni o i partecipanti

- **Definizione/stereotipi/pregiudizio:** implicitamente/inconsapevolmente espresso dalle definizioni fissate, dagli stereotipi o i pregiudizi sul genere, la nazionalità/razza, età, la classe sociale, ecc
- **Intersezioni:** aspetti, situazioni che sono **intersezioni illuminate** o intersezioni potenziali tra differenti categorie come il genere, l'età, la migrazione, ecc; aspetti di **metodi/strumenti** (letture, discussioni, giochi di gioco, ecc.) usati nelle situazioni in cui erano stati fatti o non erano riconosciute le intersezioni tra categorie deferenti come il genere, l'età, la migrazione, ecc. e come l'**atmosfera** influisca nel gruppo.

Conclusioni

Noi abbiamo sostenuto che l'osservazione può portare delle intuizioni nei dati prodotti da altri metodi inclusi nella valutazione del nostro progetto. L'analisi dell'osservazione, comunque, può anche produrre un modo di esplorare le categorie dei partecipanti, trovando che cosa i partecipanti scoprono di essere tra queste categorie, a condizione di una descrizione specifica per ciò che altrimenti potrebbe essere lasciato come una vaga intuizione, a condizione che una descrizione chiara per cosa altrimenti potrebbe essere lasciata come una vaga intuizione, migliorando le tecniche di ricerca, riflettendo sulla situazione di ricerca e luogo del ricercatore. In un progetto come il nostro (PeerThink), in cui noi stiamo esplorando sui »nuovi« tipi di intersezioni e ad esse correlate nuovi tipi di azioni, l'osservazione può complementare gli altri metodi usati. Dall'unione delle nostre attività teoretiche potrebbe scaturire qualcosa di sorprendente!

5.

>> Implementazione

1. MAINSTREAMING INTERSEZIONALE

Elli Scambor & Mart Busche (2009)

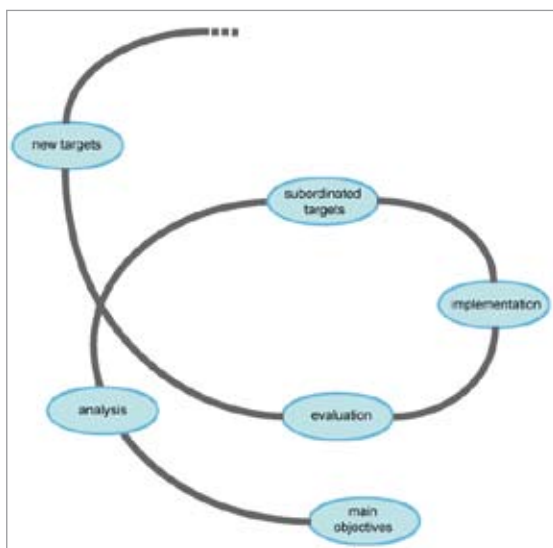
Con questo documento, intendiamo proporre un primo concetto di come implementare un approccio intersezionale nel lavoro pratico educativo. Così trattiamo **Mainstreaming intersezionale** come risultato trasversale e come una strategia, corrispondente alla Direttiva Europea sulle **Mainstreaming di Genere**.

Anche se il **Mainstreaming intersezionale** non può contare sulla strategia ufficiale politica oppure amministrativa, tuttavia tentiamo di rappresentare un processo di implementazione, che sia basato sull'impegno degli attori interessati. Oltre a ciò, in verità, l'intersezionalità è un punto focale in tutti i processi decisionali e procedure del lavoro ed è materia di responsabilità di ciascun individuo. La decisione da prendere è se gli attori abbracciano coscientemente questo soggetto oppure se essi lo accettano come un dato di fatto, essi, i loro colleghi/staff, e i clienti e accettano le realtà sociali come un dato di fatto.

In questo documento sono descritti cinque elementi centrali del processo di implementazione delle **Mainstreaming Intersezionali**: formulazione degli obiettivi principali, analisi interiezionale, formulazione dei target, implementazione delle misure e la valutazione.

Queste fasi non dovrebbero essere percepite come un processo completato, ma piuttosto come un'aspirale aperta, dove la valutazione è seguita dallo sviluppo di nuovi obiettivi¹.

Per l'illustrazione, noi sosteniamo i differenti livelli di implementazione attraverso gli esempi dalle differenti impostazioni pedagogiche raccolte durante la realizzazione del progetto »PeerThink«



Source: Scambor & Krabel (2008)²

1) Bergmann, Nadja/Pimlinger, Irene (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Zu bestellen bei: L&R Sozialforschung. Wien.

2) Scambor, Elli & Krabel, Jens (2008). Priorità di genere nell'educazione della prima infanzia. Poster presentato alla conferenza internazionale sulle Priorità di genere e una pedagogia sensibile di genere nell'educazione della prima infanzia. (conferenza finale del progetto europeo Gender Loops). Berlino, Germania. <http://www.genderloops.eu//files/3699beadb445035efa18dae6c06f8fe6.pdf>

I. Obiettivi principali

Le linee guida di genere sono una strategia europea di eguaglianza che integra la prospettiva di genere in tutte «...le politiche a tutti i livelli e a tutte le fasi, mediante gli attori normalmente coinvolti nelle strategie politiche». La Priorità di genere favorisce l'uguaglianza tra donne e uomini. La prospettiva della uguaglianza di genere è concentrata su due aspetti: »la costruzione sociale di genere e le relazioni tra i sessi«³ L'aspetto saliente, è che molte azioni politiche influenzano le relazioni di genere senza affrontare esplicitamente le tematiche di genere. Quindi, Mainstreaming di Genere mira a stimare gli effetti relativi al genere di ogni azione implementando il binomio organizzazione/istituzione. Inoltre, il concetto di base sembra dipendere dalla eteronormatività, un approccio che generalmente accetta due definizioni molto chiare dei sessi in combinazione con il desiderio eterosessuale, così facendo – per lo più involontariamente- mettono in posizione di svantaggio le persone che non sono conformi alle regole eteronormative⁴.

Lo stesso è vero per altre persone/gruppi che non solo sono svantaggiate in termini di genere sessuale ma anche per esempio in termini di »razza«/etnia oppure la classe sociale: il Mainstreaming di Genere trascura di comprendere le situazioni molteplici della vita delle persone che non fanno parte delle maggioranze sociali oppure dei gruppi egemonici. Quindi, concentrare l'attenzione sull'ineguaglianza e la marginalizzazione nelle società richiede un concetto che ecceda la limitazione del genere come una singola categoria isolata. Walgenbach e altri puntano al »Genere come una categoria"⁵ interdipendente e cercano delle risposte alla domanda: Come possiamo integrare categorie sociali diverse come genere, etnia, orientamento sessuale, censo, età, religione, e altre in una direzione produttiva e analitica?

Nel settore degli Studi di Genere, questa tematica è trattata con riferimento al concetto analitico di intersezionalità e interdipendenza⁶.

»Il concetto di intersezionalità è emerso in risposta alla incapacità di varie singole analisi di ineguaglianze strutturali nel riconoscere l'interazione complessa tra le forme di oppressione. Per esempio, mentre i difensori multiculturali della eguaglianza razziale potrebbero non riuscire a riconoscere adeguatamente le ineguaglianze sorte all'interno dei loro gruppi di minoranza, le sostenitrici femministe dell'uguaglianza di genere potrebbero analogamente non riuscire a comprendere i diversi modi in cui gli stereotipi razziali influenzano le esperienze femminili di uguaglianza di genere.«⁷

L'espressione intersezionalità è stata coniata da Kimberlé Crenshaw. La sua analisi delle leggi antidiscriminazione negli Stati Uniti ha mostrato che queste leggi conducono a un beneficio per le donne bianche o per gli uomini neri. La situazione specifica delle donne nere non è stata presa in considerazione. Crenshaw quando, descrisse l'influenza di sistemi sovrappoventesi nelle esperienze interiezionali di persone che siano donne di colore e identità multiple, fece uso di una metafora geometrica (un punto di intersezione geografico).⁸

3) [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage). Übersetzung der Autor_innen.

4) [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)

5) Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.) (2007). Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Abilität, Competenzschaften.

6) *ibid.*, p.7.

7) Squires, Judith (2008). Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality. *The Political Quarterly*, Vol. 79, Nr. 1, S. 55. Übersetzung der Autor_innen.

8) Crenshaw, Kimberle (1995). Race, reform and retrenchment: Transformation and legitimation in antidiscrimination law. In: Crenshaw, Kimberle et al. (Hg.): *Critical race theory. The key writings that formed the movement*. New York.

Questo concetto va oltre la semplice somma di diverse categorie caratterizzanti una persona specifica o un gruppo (ad esempio turco, donne, classe sociale operaia) ma afferma che per esempio la realtà sessista non è la stessa per tutte le donne e che la posizione nel contesto gerarchico sociale dell'individuo è fondamentale per l'incidenza del sessismo su di esso. Ad esempio, una ragazza musulmana tedesca con un background familiare turco soffre probabilmente di un pregiudizio, quello che sia condizionata da suo padre e i suoi fratelli. Ciò potrebbe indurre i suoi insegnanti a considerare le sue decisioni (ad esempio quella di portare il velo) non come una scelta personale ma indotta dalla famiglia. Anche questa è una manifestazione diversa ma tangibile di sessismo, in essenza identica alla situazione vissuta dalla donna della classe media, bianca, tedesca, cristiana, eterosessuale che si trovi a dover combattere contro il padre di suo figlio per tutto quello che riguarda la gestione del bambino.

Il concetto di intersezionalità fornisce uno strumento analitico di studio, di comprensione e di risposta ai modi in cui il genere, l'etnia, la classe sociale, e altre categorie che si intersecano e espongono differenti tipi di discriminazione.

Leslie McCall ha sviluppato uno strumento analitico atto a studiare la complessità che insorge quando il soggetto di analisi si amplia fino ad includere molteplici dimensioni di vita sociale e categorie di analisi»⁹.

La studiosa ha proposto tre approcci, che sono definiti «principalmente in termini di atteggiamento verso le categorie cioè come essi comprendono e usano categorie analitiche per esplorare la complessità dell'intersezionalità nella vita sociale»¹⁰.

Questi approcci non sono opposti ma possono essere usati in modi complementari – essi fissano solo priorità differenti.

9) McCall, Leslie (2005). *Managing the Complexity of Intersectionality*. In: *Journal of Women in Culture and Society*. Vol. 30. No 3. 1771-1780.

10) *ibid.*, p. 1773

- **L'approccio anti categorizzante** è basato sulla decostruzione delle categorie analitiche. Produrre categorie sta a significare produrre differenze e inegualità. La vita sociale è considerata troppo complessa per essere fissata in categorie. Questo approccio affronta la richiesta di complessità nella più ampia prospettiva possibile. Per esempio, questo approccio evidenzia la necessità di parlare solo di uomini e donne quando si parla di relazioni di genere, poiché ciò, oltre a emarginare le persone che non possono e non vogliono riconoscersi totalmente in queste due categorie, crea categorie omogeneizzate che aderiscono a norme sociali e sono perciò sospette di creare ineguaglianza. Piuttosto questo approccio mira a trattare la complessità delle realtà sociali e a decostruire le norme sociali fino al punto in cui diventa ovvio che le identità prefissate sono un mezzo di oppressione, delimitazione e esclusione.

- **L'approccio intra categorizzante** è descritto come «il secondo» approccio, «perché cade concettualmente nel mezzo del continuum tra il primo approccio, che respinge le categorie, e il terzo approccio, che le usa strategicamente»¹¹. Questo approccio dà la possibilità di concentrarsi su gruppi sociali specifici in punti di intersezione che sono spesso trascurati, ad esempio la situazione specifica di gay con un background turco in Germania, delle madri della classe operai single senza lavoro, ecc.

11) *ibid.*, p. 1773

- **L'approccio inter categorizzante** – alla fine del continuum – richiede l'utilizzo delle categorie sociali e analitiche esistenti nella comparazione e nella documentazione delle ineguaglianze fra i gruppi come anche ed insieme

configurazioni mutevoli di ineguaglianza» ad esempio la comparazione della situazione di donne con e donne senza uno status legittimo in una società oppure di persone senza lavoro femmine e maschi disoccupati.

Al fine di valutazione l'effetto di una certa situazione, di una misura politica, oppure di un'attività pedagogica sulla condizione della gente ((potenziale), staff, clienti i, etc.),

È importante tenere questi approcci di analisi intersezionale in mente e prenderli in considerazione quando si programmano le attività – tale è l'intersezionalità prioritaria

Il processo di **implementazione del Mainstreaming** ha bisogno di una definizione chiara degli obiettivi principali, concretizzati per un certo settore di interesse. I partner del progetto di PeerThink, un progetto Daphne II (2007 – 2009), hanno sviluppato i seguenti argomenti per un lavoro di prevenzione sulla violenza con gli adolescenti.

PeerThink mira alla costruzione di una piattaforma preventiva per la prevenzione della violenza con gli adolescenti, che rifletta l'interconnessione delle categorie come il genere, l'etnia, il sostrato educativo, e sistematicamente altre strutture sociali.

Per realizzare un effettivo lavoro anti-violenza, le relazioni tra le dimensioni molteplici sociali devono essere incluse sistematicamente. L'analisi della violenza che incoraggia le situazioni e quindi la prevenzione della violenza diventerà »intersezionale«. Questo nuovo approccio è stato testato e valutato durante un progetto di durata biennale.¹²

12] <http://www.peerthink.eu/peerthink/content/view/12/30/lang,en/>

All'inizio del progetto PeerThink noi abbiamo cercato progetti pedagogici e della prevenzione della violenza che corrispondessero alla complessità di un approccio intersezionale. Quindi abbiamo dovuto trasferire l'argomento di categorie interagenti e sovrappontesi in una struttura analitica che è complessa ma anche facile da usare.

II. Analisi intersezionale

Durante il processo del progetto PeerThink noi abbiamo identificato quattro livelli in cui l'intersezionalità come un'analisi complessa delle categorie sociali, le loro sovrapposizioni e effetti, potrebbe essere introdotta e realizzata nei processi educativi:

1. **Struttura istituzionale/organizzativa**
2. **Staff**
3. **Partecipanti**
4. **Contenuto e metodi**

La priorità della intersezionalità deve essere pensata come un processo: un processo in cui un'organizzazione (un programma, modulo, ecc.) con una cultura egemonica predominante (per esempio soprattutto bianco, maschio, **pratiche e**

comportamenti eterosessuali), che produce esclusioni e sostiene la discriminazione, si trasforma in un'organizzazione che si occupa in una dimensione critica di queste pratiche o perfino le cambia attraverso meno controllo e più giustizia sociale a livello individuale e strutturale. Questo significa che trarranno profitto da tale processo non solo le persone in un'organizzazione ma anche la società.

Questo processo certamente prenderà del tempo, ma è uno sforzo che verrà ripagato in termini di performance e utilizzo migliori. Noi vogliamo fare alcune raccomandazioni dove un'analisi intersezionale in un'organizzazione dovrebbe avere luogo. I tipi di organizzazioni che avevamo avuto in mente sono istituzioni nel campo dell'educazione nel senso più ampio del termine: circoli giovanili, accademie di educazione superiore, centri educativi, ecc. è anche possibile applicare l'approccio alle scuole e alle facoltà universitarie.

La seguente matrice analitica non è né una raccolta completa né uno schema già pronto nell'implementazione, ma è matrice che mostra diversi livelli di analisi. Tale analisi è importante in quanto base su cui si possono implementare diverse pratiche.

1. Struttura/istituzionale/organizzativa

A livello di organizzazione si dovrebbe avere uno sguardo più attento sulla una copertura **finanziaria e alla infrastruttura**, anche se questo è molto elementare e i soldi spesso sono scarsi per tali progetti.

- Ci sono abbastanza fondi, materiale e locali a garantire buone condizioni per le persone interessate? (per esempio, ciò che è necessario per i processi di auto organizzazione dei migranti, per il lavoro delle ragazze, ecc.)?
- E' stato chiesto ai partecipanti di cosa hanno bisogno?
- Sicuramente si dovrebbe corrispondere uno stipendio adeguato per il lavoro pedagogico, e si dovrebbe fornire uno sviluppo e un'amministrazione del concetto intersezionale, e se possibile si dovrebbe offrire una attività di supervisione. Come la copertura finanziaria e la infrastruttura influiscono sulle persone con differenti posizioni sociali lungo le linee differenze analitiche di intersezionalità?
- Cosa potrebbe essere fatto per evitare/ridurre i pregiudizi?

La seconda domanda è, se i progetti hanno una durata adeguata per offrire **attendibilità di pianificazione** I progetti sono messi in opera/gestiti solo in casi di emergenza o c'è una valutazione della sostenibilità?

- Ci sono dei progetti a breve termine per via di alcune tematiche di tendenza (come la violenza nei videogiochi)?
- Cosa viene dopo la tendenza? Tranne i progetti con una promozione di base indipendente, dipende dal programma che finanzia il progetto, se la struttura finanziaria permette di sviluppare un'idea a lungo termine e una implementazione appropriata. L'ultimo punto ma non per importanza è una questione politica che riguarda l'importanza che i progetti pedagogici ricevono dalla politica (in termini di finanziamenti). E di nuovo: quali sono gli effetti di questa situazione intersezionale sulle relazioni di potere?

- Il Fund raising alle volte può essere una alternativa per garantire dei buoni progetti. Mentre i primi due argomenti sono piuttosto difficili da cambiare in tempi di crisi finanziaria o in tempi di clima politico avverso a approcci pedagogici emancipatori, può invece costituire un compito facile l'analisi della filosofia dell'organizzazione. L'intersezionalità e l'analisi delle gerarchie ha un ruolo riguardo all'aspetto del progetto, alla sua enunciazione, sito ecc. la composizione dello staff in relazione all'effettivo posto di lavoro rispecchia le diverse affiliazioni e ineguaglianze sociali?
- Ai liberi professionisti o le persone che lavorano per le agenzie di collocazione, quante competenze vengono affidate in termini di potere e di decisionalità quando si creano misure per la creazione di posti di lavoro?
- Esiste un pregiudizio riguardo la posizione di persone appartenenti a diverse categorie sociali entro il programma/organizzazione?
- Come ci possono ridurre o riequilibrare le ineguaglianze?

Se un processo di **sviluppo organizzativo** è realizzato comunque, allora questo è un buon inizio per implementare un approccio intersezionale. Lo sviluppo organizzativo potrebbe suggerire domande come: ci sono misure che sostengono i lavoratori attraverso un'educazione aggiuntiva? Sarà sviluppato un progetto che aiuta a implementare un'analisi intersezionale a tutti i livelli, nelle decisioni personali, riguardo a seminario o il contenuto del corso, ecc. potrebbe essere utile tener conto degli approcci della diversificazione gestoriale e l'implementazione del Mainstreaming di Genere come un modello.

L'ultimo punto di questa sezione si riferisce alla struttura dei progetti pedagogici che sono diretti dalla organizzazione/istituzione.

La pedagogia a breve termine, il lavoro sociale di gruppo, i progetti delle scuole o altri forme ognuna con le priorie possibilità e limiti. La struttura è adeguata agli scopi pedagogici? Aggiunto a questo, è interessante se il progetto è ben implementato, prima nel programma di sostegno all'organizzazione e secondo nelle vite reali dei partecipanti.

2. Staff pedagogico

Per l'analisi dello staff pedagogico, noi proponiamo un'analisi strutturale e un'analisi di gruppo :

L'analisi strutturale si concentra sulla *società e la sua distribuzione di lavoro*.

- Nella maggioranza della società, chi si occupa maggiormente del lavoro pedagogico? (per la Germania, si può dire gli educatori sono solitamente bianchi, tedeschi, eterosessuali e femmine).
- Riguardo al genere, in quali settori gli uomini lavorano, in quali settori al contrario si trovano di più le donne ? (per esempio in Germania, meno del 5% dei lavoratori negli asili nido sono maschi).

Da queste questioni che riguardano le condizioni strutturali di una società spesso emergono disparità evidenti, per esempio riguardo all'uguaglianza di genere, le uguali opportunità, razzismo e altro.

Perciò, la questione della rappresentazione può essere cruciale per quanto riguarda il gruppo/i di lavoro. Il gruppo di lavoro ovvero sia educatori rappresentano alcune formazioni sociali, gruppi, affiliazioni (riguardo a religione, colore della pelle, orientamento sessuale, abilità fisiche, genere, aspetto esteriore, classe sociale, stato civile, i genitori, abbigliamento, ecc.)

Ciò può essere una base su cui lavorare sulle differenti relazioni sociali. I partecipanti possono identificarsi o irritarsi o confondersi nel confrontarsi con una realtà diversa da quella scolastica offrendo così materiale per discussioni e processi di riflessione individuali e collettivi.

Gli educatori offrono diverse posizioni, da cui parlare («Sprechpositionen»), per esempio, essi rappresentano un tradizionale punto di vista cristiano sul matrimonio tra omosessuali o hanno un punto di vista liberale. Il modo di lavorare gioca anche un ruolo nel gruppo di lavoro: quale tipo di divisione del lavoro viene messa in opera?

Alcune specializzazioni inducono a scelte dovute riguardanti soggetti o persone (per esempio, agli omosessuali viene dato l'incarico di trattare temi dell'omosessualità e omofobia mentre gli eterosessuali è data per scontato?)

Al fine di incoraggiare i processi della riflessione in questi settori, è indispensabile anche provvedere ai processi di riflessione nel/i gruppo/i di lavoro riguardo a alle personali posizioni nella società e prendere atto delle conseguenze dei loro specifici posizionamenti.. ciò deve essere presa in considerazione dall'organizzazione in quanto parte necessaria del lavoro pedagogico in termini di tempo, di compenso e di idee.

3. Partecipanti e atteggiamenti nei confronti dei partecipanti

Questa terza sezione si occupa della prospettiva dei partecipanti e delle interazioni con loro. Prima di tutto, una pedagogia intersezionale non dovrebbe accettare una prospettiva sui **deficit personali**, vedendo nei partecipanti come oggetti pedagogici che mancano di alcune capacità e caratteristiche: tutti i partecipanti apprendono dei modi di azione, che funzionano bene nei loro ambienti e che li lasciano sopravvivere. Le strategie di azione dovrebbero non essere criticavate come deficit. Questo significa accettare i partecipanti come attori competenti, anche quando il loro comportamento sembra essere a volte problematico. Per evitare gli stereotipi, un approccio intersezionale pedagogico dovrebbe essere **critico dell'identità**. L'identità dovrebbe essere vista come una opzione strategica e non come verità coerente. Per esempio, quando ci si confronta con il razzismo potrebbe essere una buona idea sviluppare un certo orgoglio di affiliazioni ai gruppi che sono svalutati dalle tendenze sociali dominanti. E' produttivo anche l'uso delle categorie esistenti per scandalizzare le gerarchie sociali e le ineguaglianze sociali. Allo stesso tempo, è importante intraprendere una direzione critica su queste identità per evitare/ridurre i processi di inclusione/esclusione che intralciano le scelte personali e le libertà e puniscono le persone che non si adeguano alle norme del rispettivo gruppo.

Questo è anche importante riguardo a alcune **auto-presentazioni**: è più utile tentare di comprendere le ragioni e interessi strategici di un certo tipo auto-presentazione piuttosto che svalutarla sul un piano morale, per esempio, perché implica aspetti violenti. **Pratiche paradossali** possono essere decodificate con stesso approccio: per esempio, qualcuno che proviene con un sostrato etnico minoritario potrebbe collegarsi alla maggioranza etnica come strategia di acquisizione di potere in un certa situazione, per poi invece distanziarsi da essa in una prossima fase. Potrebbe essere utile incoraggiare i partecipanti a fare un uso consapevole e strategico delle identità/affiliazioni sociali, piuttosto che accerti come un dato »naturale« da rifiutare e abbracciare in toto.

Perciò, la capacità di prendere prospettive differenti è anche cruciale per agenzia professionali (**multi-prospettività**). Questo non significa non intervenire in casi di comportamento dominante, è tuttavia indispensabile assumere dei punti fermi rispetto alla (ri)produzione di gerarchie sociali.

In un approccio pedagogico, orientato sulle capacità e gli interessi dei partecipanti, le domande centrali sono:

- Cosa i partecipanti vogliono sapere?
- Cosa portano con loro? (tematiche, competenze, idee, stili di vita...)?
- Come sono le loro posizioni sociali?
- Potrebbe il team offrire supporto o miglioramenti? E Dove?

In tutto ciò, la **considerazione** dovrebbe essere una qualità fondamentale specialmente per quei campi specialistici che non sono riconosciuti socialmente (come il parlare un linguaggio emarginale, tradizioni non egemoniche, ecc.) e per un comportamento che possono essere usato per difendere i propri interessi di senso emancipatore così concependolo come una risorsa, forse che avrebbe bisogno di essere canalizzata e non come deficit.

4. Contenuto e metodi

I Contenuti dei seminari o i tirocini potrebbero essere basati solo in parte sugli interessi dei partecipanti, in quanto questo propone di imparare a prendere decisioni mediante processi ed anche potrebbe tenerli svegli. Siccome ci sono solo pochi posti dove la gente può parlare di questo, quotidianamente le esperienze di esclusione sociale oltre che di discriminazione strutturale (come il razzismo), ognuno può sceglierlo come tema centrale. Nelle biografie individuali, negli svantaggi strutturali può diventare visibile perciò ha senso collegare la complessità inerente come la discriminazione delle biografie dei partecipanti. Una buona atmosfera e un clima fiducioso sono indispensabili per una tale discussione, anche se ai temi del razzismo, del sessismo, della omofobia, migrazione, biografie globali, storia post-coloniale ecc. ci si può accedere ogni giorno normale. Ancora i pedagogisti potrebbero essere attenti non alle esperienze strumentali dei partecipanti in ordine a quello che loro chiamano »verità oggettiva« delle loro esperienze, ma piuttosto il lavoro con le esperienze esistenti all'interno dei gruppi in una via riconoscente.

Nel Progetto PeerThink non troviamo metodologie intersezionali per eccellenza, perché è piuttosto cauta la via del lavoro di condotta pedagogica e un comportamento non stereotipato che fa la differenza oltre che una riflessione critica della nostra posizione pedagogica nella società e la sua percezione nel gruppo/partecipanti.

III. Formulazione degli obiettivi intersezionali¹³

Basato sulla analisi dei risultati intersezionali sui campi sopra menzionati, saranno definiti scopi concreti e comprensibili in un terzo step. E' raccomandata una differenziazione tra obiettivi a lungo termine e obiettivi a breve termine. La stima dei criteri per il target a breve termine deve essere definito in questo campo del processo.

In riferimento alla definizione degli obiettivi intersezionali, l'approccio intersezionale deve essere concretizzato per certi campi di interesse. I partner del progetto PeerThink devono sviluppare le condizioni per il lavoro intersezionale sulla violenza preventive.

Principale enfasi sulle categorie intersezionali.

Quali sono le categorie rilevanti nel campo della prevenzione della violenza intersezionale?

Benché l'importanza delle categorie dipendono dalle condizioni politiche e culturali, c'è una congruenza nell'essere menzionata quando si arriva alla prevenzione della violenza. PeerThink ricerca in tutti i paesi partecipanti (Slovenia, Italia, Germania, Austria e Francia) l'arrivo alla conclusione che le categorie *genere, migrazione/etnia, e classe* hanno un particolare impatto sulla violenza tra pari, perché i modelli sociali di base e gli interventi politici sono modellati da queste categorie. L'esempio che segue mostra come un progetto indirizzi l'importanza delle categorie intersezionali nella prevenzione della violenza.

13) Ci sono varie trade su come alcuni dei seguenti termini vengono adoperati in letteratura, così le definizioni che sono usate all'interno di questo articolo sono qui date:

Obiettivo: Livello generale e astratto, la missione di un progetto

Scopo: più specifico di obiettivo, ma ancora su un livello astratto. Scopo può variare nei loro gradi di specificità.

Criterio di valutazione: una caratteristica dell'oggetto valutativo (ancora teorico, non empirico) che viene usato per decidere se un obiettivo è stato raggiunto.

Indicatori: messa in atto del criterio teorico. Un conteggio o un numero può essere assegnato all'indicatore per decidere se un requisito è stato soddisfatto, una soglia è stata raggiunta, ecc.

Dimensione: una categoria che contiene indicatori similari correlati.

ESEMPIO DI PEERTHINK

M.IK.E - migrazione interculturale e capacità di emancipazione. E' un progetto che si concentra sulla capacità di auto emanciparsi come approccio principale nel campo del lavoro in relazione a giovani migranti in Austria. Trovandosi ad affrontare un sistema complesso di discriminazioni multiple, le persone con un background di migrazione hanno sviluppato gli scopi del seguente progetto in riferimento alla struttura politica sociale entro la società stessa. Politicamente, le condizioni per la partecipazione politica e sociale dei migranti, dovrebbero essere rafforzate attraverso l'emancipazione e l'inserimento. A livello sociale *M.IK.E* contribuisce al processo di inserimento dei giovani con un background di migrazione aumentandone la consapevolezza dei loro bisogni, sostenendo la comunicazione e la mediazione tra giovani e aumentando anche la collaborazione tra istituzioni che si occupano di prevenire la violenza tra pari. Il contenuto del progetto si riferisce in gran parte al background sociale strutturale delle categorie intersezionali »migrazione/etnia« »generazione« »posi-

zione /marginalizzazione sociale». Cambiamenti di ruoli di genere tra culture sono visti come sfide importanti entro il processo di migrazione, con un impatto notevole dal punto di vista della violenza. Al fine di fornire modelli di ruolo maschile *M.I.K.E* studia diverse aspettative di mascolinità egemonica a seconda delle diverse culture. Il modello di maschio che porta a casa il pane con relazioni di potere egemoniche e con aspettative di obbedienza da parte delle donne e dei bambini vengono discusse in modo critico, mentre diverse nuove forme di mascolinità tra cui una mascolinità affettuosa vengono introdotte attraverso modelli di ruolo: www.peerthink.eu »Good practice project Austria«).

Interdipendenza delle categorie intersezionali

Il concetto di intersezionalità offre uno strumento analitico per le categorie sociali interdipendenti. L'intersezione delle categorie »migrazione/genere e le strutture di dominanza (razzismo /sessismo) rappresenta il cuore del concetto. Le posizioni sociali dei diversi gruppi sociali vengono negoziate entro sistemi contrappoentesi. Il concetto evita riduzioni a identità monocategoriali e si concentra su identità multiple.

ESEMPIO DI PEERTHINK

»*Rispetto – viene insieme*« un progetto di Brema mostra l'intersezione di categorie e strutture di dominanza. »*Rispetto*« realizza seminari da 3 a 5 giorni con studenti dai 14 ai 17 anni di età che frequentano scuole ubicate in distretti cittadini socialmente svantaggiati. I punti chiave di rispetto sono la patriarcalità e il razzismo. Anche la classe sociale è considerata dal punto di vista dello svantaggio sociale. La comprensione del razzismo include una comprensione della culturalizzazione e dell'etnicizzazione come strategie/meccanismi razzisti. Per esempio per il fatto che giovani di background turco di seconda generazione siano visti ancora come non tedeschi e quindi esclusi dalla partecipazione sociale (educazione, lavoro, politica) è ostentatamente giustificato con la tesi della loro adesione ad una cultura diversa, cercando così di mascherare argomentazioni razziste basate sul etnia.

Durante i seminari »*rispetto*« considera l'interdipendenza di quelle categorie sociali (ed altre):

1. La struttura: il genere come categoria struttura il lavoro di rispetto nel modo in cui funziona nei gruppi di ragazze e ragazzi. I soggetti: il genere, in quanto categoria struttura l'attività di rispetto nel modo in cui essa si estrinseca nei gruppi di ragazze e ragazzi
2. I soggetti: al genere, all'eterosessismo e al razzismo viene data particolare evidenza in quanto temi a cui i gruppi lavorano, temi quali lo studio dell'atteggiamento razzista nella discriminazione quotidiana degli studenti omosessualità/eterosessualità e storia del razzismo
3. il gruppo di lavoro: il »gruppo di lavoro Rispetto« è uno staff transculturale. I membri del gruppo hanno diversi background inerenti alla

cultura, al genere e alla sessualità. Ogni piccolo gruppo di lavoro (un gruppo di 2 donne per un gruppo di ragazze) è composto almeno da una persona migrante e da una non migrante. A proposito dell'approccio interiezionale di McCall¹⁴ , il »Rispetto« funziona a su tutti e 3 i livelli di analisi interiezionale:

Il »Rispetto« funziona ante categoricamente nel senso che offre identità aperte e flessibili agli studenti e non fa riferimento a concetti identitari.

»Rispetto« funziona secondo modalità intracategoriale, e forse questo è il campo principale della loro attività – nel senso che rivela la diversità esistente in ogni gruppo omogeneo.

Il »Rispetto« funziona intercategoricamente perché mostra la relazione di potere tra i gruppi alla pari della dicotomia del sistema di genere.

14 McCall, Leslie (2005). Managing the Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society. Vol 30. No 3.

Riduzione delle strutture di dominio?

Le categorie come il genere, la classe sociale, la migrazione/etnia modellano le strutture di base nei sistemi sociali e hanno un'importante influenza sulle opportunità per le future vite degli individui.

Perciò, il dominio strutturale presente in queste categorie deve essere studiato nel processo di analisi oltre che nel processo di formulazione di obiettivi intersezionali.

Walgenbach (2007) descrive il dominio strutturale come la riproduzione di categorie interdipendenti nei diversi settori sociali che hanno un'influenza culturale fondamentale sulle vite delle persone.

Walgenbach usa il termine dominio (»Herrschaft«) perché descrive le caratteristiche strutturali delle relazioni di potere (il quale è più che una pura relazione di potere fra 2 persone), intendendo così che la distribuzione del potere in una data società e su un livello globale è organizzato insieme a caratteristiche sociali specifiche come le caratteristiche sopramenzionate e ha perciò perso la fluidità e la negoziabilità delle relazioni di potere tra due individui in larga misura eguali. Le relazioni di potere dovrebbero non essere ridotte agli aspetti culturali delle società ma contestualizzate storicamente e socialmente alle strutture di sfruttamento. Se s'immagina il dominio strutturale delle relazioni nelle società, si sa che c'è una possibilità sicura che i gruppi svantaggiati siano riuniti soprattutto in scuole specifiche, in specifiche aree urbane, in specifici segmenti di mercato del lavoro e così via. Ciò significa che, le ineguaglianze strutturali saranno riprodotte su differenti livelli nella società, come le strutture sociali (per esempio la distribuzione del lavoro, le norme del welfare), le istituzioni (per esempio le scuole, la famiglia, l'esercito), sistema di classificazione simbolizzato (per esempio la pratica di riconoscimento di, norme e valori), pratiche sociali (per esempio interazione, distinzione, violenza) e formazione di argomenti (per esempio identità, autonomia, processi socio-psicologici).¹⁵

Il lavoro pedagogico intersezionale non dovrebbe mai prendere queste strutture come acquisite ma analizzare le loro influenze sulle rispettive situazioni così come il modo in cui essa incoraggia la violenza in specifici segmenti di una certa società o nel modo in cui essa rende alcune forme di violenza più visibile e punibile di altre.

15 Walgenbach, Katharina/ Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Essa dovrebbe sempre tendere a agire in direzione della emancipazione, piuttosto invece canalizzando le risorse di gruppi di popolazione svantaggiati verso l'emancipazione e non spingendoli all'omologazione.

Processi di configurazione

Se si vuole configurare uno specifico progetto, una descrizione concettuale dovrebbe concentrarsi sulle condizioni delle strutture nazionali e locali.

Le specifiche nazionali dovrebbero essere trasparenti fino a contribuire alla comprensione della definizione degli obiettivi interiezionali. Perciò, si dovrebbe rendere una breve ricognizione degli aspetti attuali del campo di interesse appropriato. Dovrebbero essere trasparenti anche le principali caratteristiche del discorso sulla intersezionalità e diversità nazionale in relazione al campo di interessi. Una breve descrizione del contesto locale in cui avviene l'esempio scelto dovrebbe concentrarsi sull'obiettivo principale del progetto.

Myra Marx Ferree ha presentato un modello¹⁶ di pianificazione dinamico e intersezionale come una direzione intersezionale dei processi di inquadramento nelle relazioni di genere. Il modello analizza il contesto di un argomento specifico attraverso la focalizzazione sulle forze che producono ineguaglianze. In questo modello dinamico l'attenzione principale è concentrata su l'interazione tra i processi che ridistribuisce la consapevolezza tra le categorie delle identità diverse e forse addirittura li destabilizza:

16) Presented at the conference »Celebrating Intersectionality? Debates on a multi-faceted Concept in Gender Studies«. The conference took place at the Goethe University Frankfurt in January 2009.

Il linguaggio della intersezionalità invoca« la razza, la classe sociale e il genere» come dimensioni di ineguaglianza che operano fra e attraverso di esse, ma l'accezione americana sulla ineguaglianza hanno oscurato storicamente il significato politico delle relazioni di classe e invece ha accresciuto l'attenzione sulla razza come lenti per vagliare tutte le forme di ineguaglianza. Tradurre l'approccio americano di intersezionalità in un linguaggio europeo perciò spesso implica l'apportare più attenzione alla razza, all'etnia e alla nazionalità come forze dinamiche e interattive, ma questa traduzione in una sola direzione non rianima la consapevolezza delle ingiustizie di classe americane ne ostacola la trasposizione della politica di classe in lotta culturale contro la esclusione sociale nella politica europea. In questa lotta sempre più a impronta razziale, l'uguaglianza di genere assume uno speciale significato simbolico e le femministe si concentrano su come procedere (Myra Marx Ferree (2009): Intersectional framing: The implications of American and European approaches for feminist politics. Conference Abstract)

E' quindi importante quando ci si riferisce ad un argomento specifico analizzare approfonditamente la dinamica discorsiva presente nella società e nella politica relativa alle diverse categorie coinvolte, in modo da non partecipare a progetti di stabilizzazione di dominio, favorendo un meccanismo di dominio rispetto ad un altro.

IV. Implementazione delle misure

L'implementazione delle misure dipende in gran parte dalla definizione degli obiettivi. E' un processo diverso se l'organizzazione intende diventare intersezionale in termini di struttura, staff, gestione del gruppo e contenuto del progetto o se essa invece mira a dare risposta alla domanda «come può la nostra organizzazione aiutare i bambini emigranti del posto senza scolarizzazione? Nel primo caso ci sarebbe bisogno di un completo processo di ristrutturazione organizzativa per cui si raccomanda un supporto professionale esterno: il secondo caso invece il fine può essere realizzato dai membri dell'organizzazione stessa. In entrambi i casi è necessaria una pianificazione tale da non lasciare nulla al caso. La pianificazione concorrerà a concentrarsi ad adottare metodi concreti e a facilitare la valutazione.

ESEMPIO DI PEERTHINK

Durante il periodo di progettazione di Peerthink, una organizzazione che abbia una qualche esperienza nelle attività di concentrate su problemi giovanili legate al genere, ha deciso di adottare il metodo intersezionale. Essi hanno così definito il loro scopo principale: allargare la gamma delle diversità sotto osservazione (più non bianchi, e non eterosessuali, membri di sesso maschile), sensibilizzando gli addetti ai lavori del progetto verso approcci della critica della razza bianca, organizzando un maggior numero di seminari educativi su argomenti anti razzisti e evidenziando questo mutamento nei materiali dell'organizzazione.

I responsabili hanno lavorato insieme e analizzato quelle loro risorse che potevano aiutarli a realizzare il progetto. Ad esempio essi hanno trovato nel circondario individui che potevano aiutarli ad organizzare questi seminari di egemonia dei bianchi e portare avanti ulteriori corsi educativi.

Loro hanno verificato se c'erano abbastanza persone che avrebbero frequentato tale corso. Era difficile trovare pedagogisti non bianchi, non cristiani o non gay. Sembrava strano oggettivizzare i potenziali colleghi reclutandole in base alle loro caratteristiche personali. Il reclutamento veniva effettuato via e-mail e la prudente formulazione di queste mail, aveva effetti sensibili: era necessario riflettere sui propri stereotipi per non riprodurli. Perciò si cercava di mettersi nei panni di chi avrebbe letto l'annuncio. Lo staff si riuniva regolarmente per controllare i progressi in questo senso e si testavano i diversi modelli di autovalutazione.

Dopo un po' si iniziò la fase di valutazione in cui si davano giudizi sugli scopi e sul successo del lavoro. Da queste riunioni si taravano nuovi obiettivi ad esempio veniva posto il fatto che spesso nei seminari anti razzisti si perdeva la connotazione inerente il genere. Fu programmato un ulteriore modo educativo che includevano entrambe le tematiche.

V. Valutazione¹⁷

La sequenza delle attività **obiettivi principali, analisi intersezionali, formulazione degli obiettivi intersezionali, implementazione delle misure e valutazione** è descritta come un tipico approccio ideale per realizzare il **Mainstreaming Intersezionale**. Tutte queste sono interconnesse: la definizione degli obiettivi principali e l'analisi dello status quo in merito alle ineguaglianze sono le prime fasi atte a definire gli obiettivi intersezionali propedeutici a uno sviluppo ulteriore. La programmazione e l'implementazione di nuovi processi e misure devono riferirsi a questi obiettivi, e i risultati e gli effetti dovrebbero/ devono essere valutati in riferimento agli obiettivi stabiliti (analisi di post intervento). Sulla base dei risultati di questa valutazione, i nuovi obiettivi possono essere sviluppati e messi in pratica.

La ricerca di valutazione è fondamentalmente l'applicazione di un metodologia scientifica che descriva e valuti un concetto, un processo, un risultato, o un altro oggetto di valutazione. Facendo riferimento alla letteratura, ci sono molte classificazioni di valutazione (vedere per esempio Wottawa & Thierau, 2003; Stufflebeam, 2001; Rossi, Lipsey & Freeman, 2004). Le classificazioni di valutazione rinviano per esempio all'oggetto in esame (concetto, processo, valutazione del risultato), al ruolo che la valutazione gioca un processo di cambiamento (formativo o valutazione totale), o ai metodi che sono usati (quantitativo, qualitativo, modelli misti). In generale, la valutazione consiste di due costituenti principali: una parte descrittiva e una parte valutativa riferentesi all'oggetto della valutazione». Conseguentemente i criteri usati per stimare l'oggetto della valutazione giocano un ruolo centrale. La definizione di questi criteri è un tipo di accordo di »valutazione-guidata«, il quale dipende da quelle caratteristiche del concetto/processo/risultato a cui viene data particolare importanza. (ad esempio tale criterio può essere rappresentato dalla diversità massimale dei partecipanti in un gruppo di apprendimento). Una volta definiti tali criteri, essi possono essere specificati in termini di **indicatori** (per esempio »i partecipanti dovrebbero appartenere ad almeno tre differenti »gruppi nazionali«). Nella valutazione, questi indicatori sono usati per stimare se l'oggetto della valutazione abbia queste definite e fino a che punto si sia rispettato il criterio (per esempio »il gruppo di apprendimento formatosi comprendeva cinque diversi gruppi nazionali«). Per quanto concerne l'intersezionalità, per tener conto dei vari aspetti è necessario che i criteri e gli indicatori siano definiti in modo multi-dimensionale (per esempio: background nazionale x il genere x la religione x ...).

Il modello seguente è stato scelto come esempio per il suo uso particolare nel settore della valutazione progettuale.

Il concetto di »valutazione qualitativa« (Mayring, 2002)¹⁸ può essere usato in una strategia di valutazione sia interna che esterna. Le caratteristiche principali di questo approccio sono le seguenti:

- La valutazione qualitativa non è solo una valutazione dei risultati del progetto *ex post*, ma cerca anche di stabilire connessioni con le descrizioni del processo riferentesi ai singoli casi.
- Sulla base delle esperienze interne a questi processi, possono sempre essere definiti nuovi obiettivi/criteri di valutazione/indicatori. Si forniscono le ragioni e le argomentazioni per le quali tali cambiamenti erano stati considerati significativi.
- I praticanti hanno bisogno di partecipare alla valutazione

17) Contribution by Christian Scambor, Men's Counselling Center Graz

18) Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung: Weinheim und Basel.

- I praticanti danno una valutazione finale integrale aperta che riassume l'impressione dei cambiamenti verificatisi.
- Il valutatore integra nella valutazione qualitativa finale le descrizioni dei processi, qualunque cambiamento con relative motivazioni e il giudizio finale. Gli obiettivi iniziali sono comparati con i risultati finali, prendendo in considerazione tutti i cambiamenti necessari.

Come si può vedere, questo approccio è adatto per una valutazione di diversi gruppi di lavoro. Gli obiettivi possono essere specificati per target nazionali, organizzativi, ecc. L'approccio è applicabile a gruppi di lavoro multi-professionali, ricercatori e praticanti.

È flessibile, tenendo conto che a causa di diverse circostanze gli obiettivi dettati (ma non quelli globali) sono soggetti a variazioni.

Possono essere usati metodi differenti, per esempio osservazioni giornaliere di misure implementate in diverse aree. Le osservazioni guidate video-registrate di alcune sequenze di laboratorio consentono analisi e riflessione a distanza dagli osservatori, i quali non intervengono. Idee, riflessioni, esperienze e cambiamenti possono essere raccolti con continuità in un diario di ricerca. La ricerca dell'azione offre la possibilità di analizzare in modo sistematico il lavoro quotidiano.¹⁹ La connessione tra azione e riflessione mette in grado gli educatori di percorrere nuove forme di attività educativa.²⁰

Conclusioni

Con l'apertura a spirale di un processo di implementazione del **Mainstreaming Intersezionale**, compresa la formulazione di obiettivi principali, analisi intersezionale, formulazione degli obiettivi, implementazione delle misure e valutazione, si è tentato di frantumare un modello teorico complesso trasformandolo in un modello pratico gestibile secondo fasi chiaramente organizzate.

Poiché la realizzazione pratica dell'analisi intersezionale è ancora allo stadio iniziale - il che è anche vero per il mainstreaming delle prospettive intersezionali in tutti i settori scientifici - questo non è che un primo approccio verso una fase in cui scoprire «che cosa si farà». In questo contesto, le istituzioni pedagogiche possono essere considerate come istituzioni di apprendimento, in quanto offrono spazio all'azione e alla riflessione e valutano secondo modalità critiche, creative e collegate ai processi (Schanz 2006, 113, in Leiprecht 2008, 96).²¹

In riferimento al Mainstreaming di genere come approccio rovesciato, vale a dire che tiene i dipendenti di base non interamente responsabili del cambiamento organizzativo, vorremmo aprire una prospettiva tale da introdurre un approccio multidimensionale come intersezionalità nel mainstream. L'impegno di una persona è prezioso ma non sufficiente a cambiare tutto un sistema (organizzativo). Così, tutti coloro che prendono le decisioni dovrebbero integrare la prospettiva di intersezionalità come una lente attraverso la quale analizzare il potenziale risultato della decisione prima ancora di metterla in atto. Approcci di uguaglianza come Mainstreaming di Genere o Managing Diversity possono offrire una connessione promettente che tenta di afferrare le complesse realtà delle varie persone in esame. I regolamenti europei sull'anti-discriminazione sono un'altra importante pietra miliare che può sostenerci mentre percorriamo la strada verso una maggiore giustizia sociale.

19) Altrichter, Herbert & Posch, Peter (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht* (4. Aufl.). Bad Heilbrunn.

20) Mühlegger, Gerda (1999). *Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“*. Wien.

21) Leiprecht, Rudolf (2008): *Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity. Auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Herkunft als Normalfall in der Schule*. In: Seemann, Malwine (Hrsg.): *Ethnische Diversitäten Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Oldenburg: BIS. 95-112

LETTERATURA

- Altrichter, Herbert & Posch, Peter (2007). Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht (4. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004). Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. On order: L&R Sozialforschung. Wien.
- Council of Europe 1998: Gender mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)
- Crenshaw, Kimberle (1995). Race, reform and retrenchment: Transformation and legitimation in antidiscrimination law. In: Crenshaw, Kimberle et al. (Hg.): Critical race theory. The key writings that formed the movement. New York.
- Ferree, Myra Marx (2009). Intersectional framing: The implications of American and European approaches for feminist politics. Conference Abstract: »Celebrating Intersectionality? Debates on a multi-faceted Concept in Gender Studies«. January 22 and 23, 2009. Goethe University Frankfurt.
- Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.) (2007). Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Abilità, Kompetenzeschaften.
- Klinger, Cornelia (2003). Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. 14 – 48.
- Leiprecht, Rudolf (2008): Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity. Auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Herkunft als Normalfall in der Schule. In: Seemann, Malwine (Hrsg.): Ethnische Diversitäten Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis. Beiträge zur Geschlechterforschung. Oldenburg: BIS. 95-112
- Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung: Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- McCall Leslie (2005): Managing the Complexity of Intersectionality. In: Journal of Women in Culture and Society. Vol 30. No 3. 1771-1780.
- Mühlegger, Gerda (1999). Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik«. Wien.
- Rossi, Peter H./Lipsey M.W., Freeman H.E. (2004). Evaluation: A Systematic Approach. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Scambor, Elli & Krabel, Jens (2008). Gender Mainstreaming in Early Childhood Education. Poster presented at the international conference on Gender Mainstreaming and gender-sensitive pedagogy in early childhood education (final conference of the EU-project Gender Loops). Berlin, Germany. <http://www.genderloops.eu/files/3699beadb445035efa18dae6c06f8fe6.pdf>
- Squires, Judith (2008). Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality. The Political Quarterly, Vol. 79, No. 1, January-March. 53 – 61.
- Stufflebeam, Daniel L. (2001, spring). Evaluation models (New Directions for Evaluation, no. 89). San Francisco (CA), Jossey-Bass.
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/ Palm, Kerstin (2007). Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Wottawa, Heinrich/Thierau, Heike (2003). Lehrbuch Evaluation. Bern: Hans Huber.

LINKS

- [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)
- <http://www.peerthink.eu/peerthink/content/view/12/30/lang,en/>

2. IMPLEMENTAZIONE PRATICA

Seminario di un giorno I:

Genere intersezionale - lavoro riflesso in gruppi di ragazze e ragazzi

Qualche volta sbagliamo quando parliamo **di** ragazze oppure **di** ragazzi. I ragazzi e le ragazze non esistono. Sebbene le relazioni di genere siano considerate come argomenti chiave, spesso avremmo invece il dovere di prendere in seria considerazione le differenti categorie sociali di appartenenza. Sessualità, classe sociale, le esperienze razziste di ogni giorno, religione, contesto urbano o rurale, ecc, tutti questi aspetti influiscono sulle costruzioni di genere. Per questa ragione noi lavoriamo sul miglioramento intersezionale del lavoro riflesso di genere in gruppi di ragazze e ragazzi.

Il primo livello è interessato alle differenti categorie sociali: a quali gruppi sociali appartengo? Cosa fa la differenza tra differenti appartenenze?

Il secondo livello è anch'esso una riflessione su cosa influenzi le ragazze e i ragazzi (sessualità, la classe sociale, maggioranza o minoranza culturale, religione eccetera)

Il terzo livello è volto a chiarire come lavorare praticamente sui giovani. Nel seminario si rifletterà sulle strategie utili a trattare la complessità del quotidiano giovanile.

Che cosa vuol dire la frase «quando si parla di ragazze e ragazzi si sbaglia sempre?»

Suggerimento per la durata di 6 ore del programma del seminario

Ora	Contenuto e metodo	Commento
09:30	Benvenuto e primo metodo: »Bingo«	»Bingo« – è un metodo che mette in contatto mutualmente attraverso una direzione facile durante la riflessione sulle differenze sociali personali
10:00	Presentazione del programma e domanda sulle aspettative	
10:30	Me – Not Me	
11:15	BREAK	
11:35	Introduzione: - Differenziazione delle vite reali delle ragazze e ragazzi - Non omogeneizzazione - Strategia di eterogeneizzazione	
13:00	LUNCH BREAK	
14:00	Warm up, fruit salade	Riconoscimento delle competenze multilingue
14:20	Esempi per la pratica: come occuparsi della complessità? Analizzare le strategie. Parte I	
15:30	BREAK	
15:45	Parte II	
17:00	FINE	

**Il seminario di un giorno:
approccio teoretico sulla prevenzione intersezionale della violenza tra pari**

Prevenzione della violenza per lo più indirizzata alla violenza personale.

Possibile durata di 6 ore del programma del seminario

Ora	Contenuto e metodo	Commento
09:30	Benvenuto e primo metodo: »Bingo«	»Bingo« – è un metodo che mette in contatto mutualmente attraverso una direzione facile durante la riflessione sulle differenze sociali personali
10:00	Presentazione del programma e domanda sulle aspettative	
10:30	Qual'è il significato dell'intersezionalità del mio lavoro? Metodo: Barometro	
11:15	BREAK	
11:35	Introduzione: - Differenziazione delle vite reali delle ragazze e ragazzi of girls and boys - Non omogeneizzazione - Strategia di eterogeneizzazione	
13:00	LUNCH BREAK	
14:00	- Fruit salade	Riconoscimento delle competenze multilingue
14:20	Esempi per la pratica: come occuparsi della complessità? Analizzare le strategie. Parte I	
15:30	BREAK	
15:45	Parte II	
17:00	FINE	



>> Glossario di
PeerThink

6. GLOSSARIO DI PEERTHINK

Questo glossario pianifica quali termini e concetti siano centrali per un avvicinamento al **PeerThink** sulla prevenzione alla violenza intersezionale. Nel processo di sviluppo del contenuto del progetto, i partner coinvolti dovevano discutere le loro differenti visioni dei termini fondamentali. Questi risultati coprono le categorie dei settori sociali, la violenza, teoria dell'educazione e del sociale. Questo glossario delinea la comprensione del PeerThink sui seguenti termini ed era un lavoro in divenire in fase di elaborazione: esso è stato modificato e ampliato nel tempo (la prima versione è dell' agosto 2008, aggiornata a novembre 2008, rivista a marzo del 2009).

Classe

Nel tradizionale significato marxista, le categorie sociali si riferiscono ai gruppi di proprietari dei mezzi di produzione da un lato e alla forza lavoro dall'altra parte.

A causa degli sviluppi post-fordisti e neoliberali, che favoriscono molteplici disuguaglianze sociali ed economiche, oggi le classi sociali sono determinate generalmente dall'occupazione, dall'educazione e dalle qualifiche, dal reddito (personale, familiare e pro capite), dalla ricchezza oppure dal patrimonio netto (compresa la proprietà terriera, immobiliare, dei mezzi di produzione ecc.). Di solito le classi sociali con maggior potere finiscono per subordinare le classi con minor potere, mentre tentano di consolidare le loro personali posizioni di potere all'interno della società. Le classi sociali con molto potere, normalmente sono considerate come una elite, almeno entro i confini dei loro contesti sociali.

Ci sono molti modi in cui razza, genere, classe e orientamento sessuale sono combinati nel determinare il destino di una persona e il suo status economico. Anche la classe può avere significati differenti, ad esempio se in aree urbane oppure rurali; e ha una valenza diversa a seconda delle diverse persone.

Critica all' »essere bianco«

Essere bianco non contraddistingue solamente il colore della pelle, ma è un concetto. Essere di razza bianca comporta molti privilegi, per via dell'espansione europea, il colonialismo, la schiavitù e il fascismo.

Nell'ottica Peerthink, l'approccio critico all'«esser bianco», pone l'accento sulle implicazioni dell'appartenenza alla dominante maggioranza bianca e sulla considerazione di tale caratteristica come norma e mira ad evidenziare i privilegi che ciò comporta.

Discorso

Il concetto di *discorsività* è strettamente legato all'opera del post-strutturalista francese Michel Foucault e la sua idea che il linguaggio sviluppa e genera significati oltre il materiale specifico e le condizioni storiche. Foucault esplorò come, attraverso il funzionamento del potere nella pratica sociale, i significati sono temporaneamente stabilizzati oppure regolati all'interno di un discorso. I discorsi operano come una forma di linguaggio che lavora attraverso varie impostazioni istituzionali che stabiliscono la base sulla quale noi abbiamo il senso del mondo.

I discorsi sono modalità di riferimento alla conoscenza o la costruzione della conoscenza riguardo ad un particolare argomento: formazione di idee, immagini

e pratiche che conformano i modelli di espressione orale, forme di conoscenza e di condotta associate ad un particolare argomento, attività sociale oppure area istituzionale nella società.

Queste formazioni discorsive definiscono cosa è e cosa non è appropriato nella nostra formulazione, e le nostre pratiche in relazione a un particolare argomento oppure area di un'attività sociale. Quale conoscenza è considerata utile, rilevante e »vera« in quel contesto; e quale tipo di persone o soggetti ne incarnano le sue caratteristiche.

I Discorsi sono associati con »regimi di verità«, operando nei settori come la scienza e il governo che autorizzano cosa può essere giudicato come vero o falso. Essi possono essere analizzati a vari livelli, dai loro elementi di base, le dichiarazioni, alle formazioni discorsive accumulate, che forniscono la base su cui le persone costruiscono il loro senso del mondo in tempi e in luoghi diversi.

Foucault, M. (1972): *Archeology of knowledge*, New York

Fare genere

»[...] fare genere [...] è impegnarsi nel comportamento a rischio di un »giudizio di genere«. (West/Zimmerman 1991, 23). E' un processo di interazione situazionale, in cui il genere è performato e percepito. Perciò il genere non è statico.

West, C./Zimmerman, D.H. (1991): *Doing Gender*, in: Lorber, J./Farrell, S. A. (Eds.): *The Social Construction of Gender*, Newbury Park, 13-37

Rapporti di dominanza

La dominanza – capacità di esercitare il controllo e l'influenza - è il filo fondamentale comune a tutte le categorie sociali. Tutti sono plasmati dalla cultura che li circonda. Noi apprendiamo delle categorie sociali direttamente e indirettamente e conserviamo questi messaggi e le esperienze come valori che si suppone siano condivisi e quindi stereotipi.

Molti di questi stereotipi sono accettati come norma e tutti gli altri sono definiti in relazione a quella norma (non solo dai membri del gruppo dominante). Questa dominanza interiorizzata è un assunto costruito da coloro che detengono il potere che presuppone che tutti condividano la loro realtà; essi poi operano come se le loro prospettive fossero universali. L'interiorizzazione dell'oppressione è il modo in cui gli individui non appartenenti ai gruppi dominanti interiorizzano i messaggi positivi relativi ai gruppi dominanti e i messaggi negativi relativi ai gruppi non-dominanti; loro poi operano secondo quei sentimenti presunti »naturali« in qualità di membri del loro gruppo sociale.

I Rapporti di dominanza sono dinamici. La natura fluida delle identità sociali può far sì che noi si diventi obiettivi o attori dell'oppressione a seconda della circostanza, a seconda di ciò che è in palio, di ciò per cui ci si batte o del rischio di incorrere in una vittoria o una sconfitta. Gli approcci interiezionali aiutano ad analizzare queste combinazioni sia a livello soggettivo che strutturale.

Educazione

L'educazione istituzionale dei bambini e degli adolescenti avviene in luoghi differenti. Secondo le impostazioni nazionali, le istituzioni sono forme differenti di scuole, ma ci sono anche forme di educazione extra-curricolari come l'educazione civica, l'educazione politica (ad esempio dai sindacati dei lavoratori),

l'educazione ai diritti umani, ai lavori sociali, apprendimento interculturale e alle forme miste. Le scuole oppure le altre forme di istituzioni educative sono molto importanti in quanto istituzioni dove i bambini e gli adolescenti trascorrono molto tempo e dove avviene la socializzazione. Nella nostra esperienza, i bambini e gli adolescenti che mostrano comportamenti impegnativi sono etichettati come »comportamento grave«, »difficile« oppure »violento« e questi giudizi negativi hanno spesso ripercussioni su di loro. Le cause radicate di un comporta comportamento negativo sono raramente studiate. E' importante usare l'auto report, per prendere nota sugli effetti negativi del giudizio e delle pratiche repressive sui bambini e la gioventù, e trattare le implicazione per la società nella loro totalità. Una considerazione attenta delle fonti sistemiche del comportamento può essere attuata con approcci intersezionali.

Identità etnica

Le categorie riferibili alle identità etniche costituiscono un sottoinsieme di categorie identitarie per le quali la possibilità di entrare a far parte di un corpo sociale è data da condizioni di discendenza etnica.

Etnia

L' Etnia è basata su un mito ancestrale collettivo, che solitamente porta con sé caratteristiche che sono credute essere innate.

Etnicizzazione

Etnicizzazione è il processo per il quale una persona oppure un gruppo di persone sono omologate a un gruppo che appare omogeneo. Questo accade per lo più a causa di un aspetto esterno o di alcune abitudini connesse al luogo di nascita, alla religione oppure alle pratiche culturali. Nella maggioranza dei casi, l'etnicizzazione è attuata dalla maggioranza sociale nei delle minoranze.

Genere

Per quanto ci riguarda, genere è una costruzione sociale e culturale di identità sessuale. In una cultura basata sulla dicotomia di genere, la dicotomia stessa si riconosce nei due generi maschile o femminile, pur esistendo altre identità (ermafroditi, transessuali, ecc.). L'identità di genere è la consapevolezza individuale in quanto individuo maschio o femmina (od altro), ma può anche essere usato in relazione al genere che altre persone attribuisco all'individuo, spesso sulla base di apparenze fisiche, processi di socializzazione e valori culturali. Per maggiori informazioni verificare con un'autovalutazione sul sito www.peerthink.eu di Peerthink..

Diversità di Genere

»Mascolinità è una risposta comportamentale alle particolari condizioni e situazioni in cui gli uomini sono coinvolti, esistono differenti tipi di mascolinità nelle scuole, nei gruppi giovanili giovani, in strada, in famiglia e sul posto di lavoro. In altre parole, gli uomini esprimono la mascolinità secondo la situazione sociale in cui essi si trovano« (Messerschmidt 1993: 81, 83, in Spindler 2006: 83/84). **La mascolinità egemonica** (R. Connell, 1995) è la normativa l' ideale normativo a cui si suppone a che gli uomini aspirino e le donne ricerchino. Le caratteristiche associate alla **mascolinità egemonica** sono l'aggressività, la forza, la determinazione, l'ambizione, e la fiducia in se stesso oltre all'essere bianco, sano,

l'etero. Forme egemoniche e marginalizzate di mascolinità sono generate dalla competizione e si alimentano vicendevolmente.

Femminilità

Per femminilità si intendono le qualità e i comportamenti considerati appropriati alle donne e alle ragazze in una data cultura.

La femminilità principalmente si riferisce a caratteristiche sociali acquisite e a caratteristiche sessuali secondarie. Nella cultura occidentale la femminilità implica caratteristiche quali la cortesia e la pazienza. Nelle culture patriarcali la femminilità e le donne sono considerate come l'altro e subordinate, mentre i valori maschili definiscono le norme. Dal nostro punto di vista, l'eterno manifestarsi di condizioni di intersessualità e ermafroditismo o di società che includono più generi oltre a quello maschile e femminile mostra che la l'identità sessuale binari è una costruzione sociale e il genere sessuale è un campo suscettibile di cambiamenti e lotte permanenti.

Connell, R.W. (1995): *Masculinities*, Cambridge
Messerschmidt, J. W. (1993): *Masculinities and Crime*.
Maryland
Spindler, S. (2006): *Corpus delicti. Männlichkeit, Rassismus und Kriminalisierung im Alltag von jugendlichen Migranten*, Münster

Eteronormatività

Eteronormatività descrive un sistema di genere, dove esattamente due generi (maschile e femminile) esistono e dove la eterosessualità è considerata come normale. Dal nostro punto di vista, l'eterosessualità funziona come ordine sociale e struttura la vita sociale di tutti (la vita familiare, socializzazione ecc. e il pensiero dualismo come approccio generale), indipendentemente da ogni orientamento sessuale o di genere della persona.

L'eterosessualità è la norma; ogni altra cosa viene vista anormale.

Egemonia

Con riferimento ad Antonio Gramsci, egemonia è un concetto in cui una classe o un gruppo sociale dominano sugli altri definendo i propri gusti come funzionali al senso comune.

Perciò questo dominio funziona spesso senza ricorrere all'uso diretto alla violenza, attraverso un ruolo autoriale funzionale per la cui affermazione si può a volte usare la violenza.

Identità e performance

Il vestirsi e comportarsi in un certo modo è spesso volto a rappresentare qualcosa: uomo, donna, eterosessuale, lesbica, ecc. per quanto ne sappiamo, ciò è possibile in quanto tali atti fanno riferimento ad un sistema di segni riconosciuti ufficialmente, sulla base dei quali la gente costruisce la propria identità sessuale, di genere ed etnica, ecc. Ma «non c'è un'identità di genere dietro le espressioni di genere,... l'identità è costituita performativamente da molte «espressioni» che sono ritenute essere i suoi risultati» (Butler 1990: 25). In altre parole, genere, sessualità, etnicità, ecc. sono rappresentazioni; è ciò che la gente fa in particolari momenti piuttosto che esse realmente sono. Viste in questo modo le identità di genere ed altre non esprimono una autentica qualità interiore ma sono piuttosto l'effetto più che la causa della performance.

Butler, J. (1990): *Gender Trouble*, London, New York

Intersezionalità

L'intersezionalità è un approccio paradigmatico alle scienze e attività sociali. Secondo PeerThink, forme di oppressione sociale basate su razza/etnicità, genere, religione, sessualità, classe sociale, disabilità e altri elementi di diversità si correlano e concorrono a influenzare gli individui. Per maggiori informazioni consultare il sito di www.peerthink.eu.

Migrazione

La migrazione c'è sempre stata, a prescindere dalle modalità di spostamento delle persone nella storia. Oggigiorno, in un'epoca di lotta per acquisire le risorse economiche

La migrazione dal sud verso il nord è vista come un problema in una prospettiva nord-occidentale. Si è costruito un sistema di confini e controlli atti a regolamentare, quando possibile addirittura i flussi migratori.

Si sono creati gruppi di migranti bravi (ad esempio manodopera specializzata flessibile e a buon mercato) e migranti problematici (i profughi).

In questo contesto, le ineguaglianze sociali possono essere vissute simultaneamente sia a livello di gruppo che individuo – ciò è vero in particolare per gruppi e individui di profughi e di persone in cerca di asilo politico. Il cambiamento di ambiente comporta principalmente la necessità di riadattare la propria identità al contesto ospite, attraverso sia processi di auto-enticizzazione che di enticizzazione dall'esterno.

Si sono anche presi in esame casi di migrazioni fra stati che comportano cambiamenti cospicui nelle vite individuali con un forte impatto sulla costruzione della identità.

PeerThink

PeerThink è un progetto sulla prevenzione intersezionale della violenza. È stato finanziato dal Programma Europeo Daphne e è iniziato nel marzo 2007 per concludersi nell'aprile 2009.

È un progetto rivolto a professionisti che lavorano nel campo dell'educazione e del sociale con tutti coloro che lavorano con i pari e si spendono per la riduzione delle diverse forme di violenza in termini di intersezionalità.

Violenza tra pari

È la violenza di bambini contro bambini e di giovani contro giovani (gruppi di pari).

Religione

Si definisce religione una credenza di pratiche comuni condivise da un determinato gruppo di persone e riferentesi a uno o più dei. La religione compenetra tradizioni ancestrali o culturali, scritti, storia e mitologia ma anche la fede individuale e l'esperienza mistica, tutti aspetti che possono influenzare moralmente il comportamento umano, la struttura mentale e i concetti morali.

Nelle società dell'Europa settentrionale, occidentale e in parte orientale, il significato della religione è diminuito nel tempo. Attualmente la religione è vista come una scelta privata ed a livello politico può essere interessante in quanto fattore di mobilità in un senso o nell'altro dell'individuo in una scala di valori culturali variegata.

Giustizia sociale

È un tema spesso sollevato da movimenti sociali e conflitti politici. Con questo termine si intende la creazione di un'uguaglianza sociale rispetto alle risorse, prospettive e allo stesso tempo si occupa delle differenziazioni sociali e personali.

Violenza

Nel Primo Rapporto Mondiale sulla Violenza e la Salute (2002), il WHO definisce la violenza come «l'uso intenzionale della forza fisica o del potere, in maniera sia virtuale che effettiva contro se stessi, altra persona o gruppo o comunità che abbia probabilità di sfociare in lesioni fisiche, morte, danni psicologici, privazioni. (dalla Germania uno studio pilota «violenza contro gli uomini»; BMFSFJ 2004: 16).

Un'altra definizione pone l'accento sulla prospettiva della vittima: «la violenza interpersonale è qualunque azione compiuta da un'altra persona che mi causi danno o che io pensi possa causarmi danno.

Un significato molto diversi della violenza è quando al parola è usata per denotare e esprimere l'uso della forza politica (legale), come quella esercitata dalla polizia e dall'esercito. Per maggiori informazioni consultare il sito di PeerThink www.peerthink.eu.

La prospettiva di PeerThink sulla violenza cerca di mettere insieme tutte le forme di violenza che possono colpire la persona. Poiché l'intersezionalità è un approccio che prende in considerazione le affiliazioni sociali individuali e le condizioni strutturali nelle loro sovrapposizioni, un'analisi delle combinazioni delle diverse forme di violenza è un punto importante del progetto.

WHO (2002): World report on violence and health, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

BMFSFJ (2004): Gewalt gegen Männer (Violence against men).

Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland, <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=20558.html>.

Prevenzione della violenza

Comprende le azioni che dovrebbero aiutare a diminuire o ovviare i conflitti violenti tra persone e gruppi.

Nella nostra esperienza ci sono molti modi che possono portare al cambiamento del comportamento sia esso personale e comunicativo e /o interattivo prima che esploda la violenza. Così da risolvere i conflitti senza arrivare alla violenza rafforzando la propria autostima.

Ci sono anche altre modalità di azione che funzionano concretamente con gruppi particolari di attori di violenza e di vittime della stessa atte a prevenire azioni future violente.

I giovani

La gioventù è la fase tra l'infanzia e l'età adulta. La gioventù è il periodo in cui ci si muove alla ricerca di una nuova identità.

L'età in cui una persona viene considerata giovane è oggetto di un diverso trattamento da parte della legge, secondo modalità che mutano secondo i contesti sociali. PeerThink si concentra sui bambini e gli adolescenti in età fra i 12 e i 21. il lavoro sui giovani è il processo di creazione di un ambiente in cui i giovani possano impegnarsi in attività educative informali.

Le attività giovani possono dividersi tra quelle che hanno luoghi in centri appositi, attività svolte autonomamente e attività scolastiche.