



LA VALUTAZIONE NELL'AMBITO DEL CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Questo progetto è stato co-finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dei soli autori, pertanto la Commissione non è responsabile di qualsiasi uso si faccia delle informazioni che contiene.

SOMMARIO

COS'È LA VALUTAZIONE E PERCHÉ È NECESSARIA IN UN SEMINARIO ANTI DISCRIMINAZIONE?	3
PUBBLICO TARGET E SCOPO DI QUESTA RACCOLTA	4
CONTESTO TEORICO	5
METODOLOGIA IMPIEGATA DOPO AVER DISCUSO IL PERCHÉ E COSA VALUTARE DESIDERIAMO VOLGERE LA NOSTRA ATTENZIONE A COME VALUTARE I SEMINARI ANTI DISCRIMINAZIONE.	8
STRUMENTI DI VALUTAZIONE A BREVE TERMINE	11
STRUMENTI DI VALUTAZIONE A LUNGO TERMINE	17
SONDAGGI CON STRUMENTI CREATIVI DI VALUTAZIONE	22
APPENDICE COS'È LA DISCRIMINAZIONE?	27
PARTNER	30

COS'È LA VALUTAZIONE E PERCHÉ È NECESSARIA IN UN SEMINARIO ANTI DISCRIMINAZIONE?

La valutazione consiste nell'impiego di metodi atti a valutare se un obiettivo fissato viene raggiunto attraverso un intervento specifico, quale grado è stato raggiunto o se un intervento ha gli effetti desiderati e pianificati. Un intervento può essere tutto, da una nuova legge a un'intera politica sociale, o un seminario specifico sull'anti discriminazione.

La valutazione impiega metodi che vengono da ricerche sociali scientifiche ma non dovrebbe essere ridotta a un modulo scritto standardizzato comune a tanti contesti. La valutazione può essere portata avanti attraverso mezzi significativi per conoscere una varietà di cose circa il successo di un intervento.

“Le valutazioni sono condotte per una varietà di ragioni pratiche: in aiuto alle decisioni riguardanti se i programmi dovrebbero avere un seguito, migliorati, estesi o ridotti; per valutare l'utilità dei nuovi programmi e iniziative; per aumentare l'efficacia del programma di gestione e amministrazione; e per soddisfare i requisiti di

responsabilità del programma sponsors”¹. Queste ragioni possono far suonare campanelli d'allarme per creativi e facilitatori, parole gettonate come valutazione ed efficacia suonano troppo “da mondo del business”. Ma resistere a questo riflesso condizionato può essere fruttuoso perché la valutazione dei seminari creativi anti discriminazione aiuterà poi a valutare se la traduzione di conoscenze teoriche riguardanti l'anti discriminazione in conoscenze e ad azioni pratiche sta funzionando oppure no. Inoltre, la valutazione è utile in termini di controllo qualità – siamo interessati a tenere seminari di qualità che creino cambiamento nelle nostre società dopo tutto. La valutazione può inoltre una prova trasparente dei traguardi che un seminario creativo anti-discriminazione può raggiungere.

¹ Rossi, P., Freeman, H., & Lipsey, M. (2004). Evaluation: A systematic approach (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

PUBBLICO TARGET

E SCOPO DI QUESTA RACCOLTA

Questo compendio è rivolto a insegnanti, formatori, facilitatori, educatori formali e informali, project manager e coordinatori che spesso hanno poche risorse disponibili per intraprendere ed elaborare valutazioni sui training ed i seminari che offrono.

Per questo motivo le ONG e le associazioni spesso non portano avanti percorsi di valutazione delle loro azioni formative o le portano avanti in modo tradizionale, attraverso questionari standardizzati. Questa raccolta di strumenti mira a fornire ai formatori un insieme di tecniche innovative di valutazione a breve e a lungo termine.

Questi strumenti preparano il lettore a:

- Comprendere l'importanza della valutazione di un seminario creativo anti discriminazione
- Farsi un'idea dello scopo e dell'obiettivo della valutazione
- Possedere gli strumenti per valutare un seminario anti discriminazione
- Usare metodi creativi per valutare seminari anti discriminazione
- Essere in grado di realizzare una valutazione a breve e lungo termine di seminario anti discriminazione
- Essere in grado di valutare il livello di consapevolezza dei partecipanti riguardo il razzismo e discriminazione, entrambi a breve e lungo termine.

CONTESTO TEORICO

La valutazione inizia con il fissare gli scopi e obiettivi prima del seminario – questa è la procedura standard quando si progetta un seminario. Dopo il seminario può così avere la valutazione dei risultati. Talvolta si impiegano in modo interscambiabile i termini risultati e impatto, ma questi due termini descrivono cose differenti e la loro valutazione differisce considerato che hanno diversi target di riferimento. La differenza tra risultato e impatto sarà discussa più avanti. Di seguito desideriamo invece discutere quali aspetti dei seminari possono essere valutati.

Quali aspetti del seminario posso essere valutati?

Abbiamo stabilito che fissare gli obiettivi è il primo passo della valutazione. Questi vengono stabiliti prima del seminario e durante la sua ideazione e sono la risposta alla domanda “Cosa dovrebbe succedere durante il seminario e quali risultati dovrebbero essere raggiunti?”

In un mini sondaggio con i partner e collaboratori di CAAD, abbiamo scoperto che nonostante molti facilitatori effettuano valutazioni dei loro seminari e stabiliscono obiettivi loro stessi, le valutazioni che svolgono di conseguenza riguardano spesso solo l’implementazione metodologica e tecnica del seminario e l’atmosfera di apprendimento dei loro seminari.

Per valutare questi aspetti vengono predisposti elementi di sondaggi come: “I metodi usati erano appropriati per il Gruppo di riferimento” o “le domande e contributi di tutti i partecipanti al seminario sono state prese in seria considerazione”. Naturalmente anche questi obiettivi sono necessari, ma coprono solo una piccola parte degli aspetti di qualità e successo del seminario. Oltre che alla soddisfazione dei partecipanti rispetto alle condizioni e agli argomenti del seminario o dei facilitatori, la valutazione può anche rivolgersi ai risultati nell’apprendimento, i cambiamenti comportamentali e le azioni intraprese grazie al seminario¹.

Alcuni obiettivi che i facilitatori possono porsi per coprire questi aspetti possono includere i seguenti punti:

Risultati nell’apprendimento:

¹ <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/evaluation-32471>

- I partecipanti hanno appreso le dimensioni della discriminazione e razzismo
- I partecipanti hanno appreso il concetto dei privilegi sociali

Cambiamenti comportamentali:

- I partecipanti hanno compreso l’importanza di reagire quando assistono a situazioni discriminatorie
- I partecipanti hanno riflettuto sulla loro identità

Azioni intraprese grazie al seminario:

- I partecipanti daranno supporto alle vittime di discriminazione o razzismo nelle situazioni di vita reale
- I partecipanti avvieranno azioni legali contro la discriminazione a cui saranno stati testimoni o sperimentato.

Soddisfazione con le condizioni e temi del seminario e dei facilitatori:

- La durata e l’arco temporale del seminario sono appropriate
- Il facilitatore prende in considerazione i bisogni dei partecipanti

Quale è la differenza fra obiettivo/risultato/impatto

Come menzionato prima, gli obiettivi sono fissati durante l’ideazione del seminario per essere in grado di pianificare l’implementazione del seminario in modo utile a raggiungere gli obiettivi complessivi di un progetto.

Il raggiungimento e la portata del raggiungimento di questi obiettivi possono essere differenti, e qui è dove la distinzione tra risultato e impatto diventa cruciale.

C'è confusione su cosa siano risultato e impatto e anche sul significato in letteratura di queste due parole che a volte sono usate con significati differenti e contrapposti.

Una spiegazione spesso accettata è che con il termine risultato ci riferiamo a un risultato attuale e concreto di un intervento ².

I risultati sono predefiniti, poiché i seminari sono strutturati per raggiungere questi risultati. Sono gli effetti diretti del seminario sui partecipanti, sul loro livello di conoscenza o sui cambiamenti comportamentali.

Impatto, d'altra parte, è l'effetto a lungo termine dei risultati. Il suo scopo è più ampio e non limitato ai cambiamenti del comportamento immediatamente osservabili. L'impatto può riguardare l'effetto soggettivo di un risultato su un partecipante. La valutazione d'impatto di solito richiede un approccio qualitativo che può catturare esperienze soggettive e valutazione del cambiamento. Nel testo citato, Harding da un esempio del Word of Public Health Intervention:

Dopo che una persona è stata informata circa il mangiare sano, potrebbe cambiare le sue abitudini alimentari e perdere peso. Questo è il risultato di un intervento perché questo cambiamento è il suo risultato diretto. Ma in futuro i cambiamenti nelle abitudini alimentari e perdita di peso potrebbero portare la stessa persona a sperimentare un minore senso di insicurezza e un aumento del senso di felicità. Questo è l'impatto dell'intervento sulla salute, perché non era direttamente pianificato con l'intervento ed è intimamente personale e soggettivo.

Per fornire un altro esempio possiamo trarne uno dalla sezione che riguarda gli obiettivi del seminario sull'anti discriminazione. Prendiamo l'obiettivo, "I partecipanti hanno appreso il concetto di privilegi sociali" Il risultato di questo obiettivo sarebbe che i partecipanti effettivamente conoscano, alla fine del seminario, il concetto di

privilegi sociali. L'impatto di questo obiettivo potrebbe essere che questa conoscenza porti ad una aumentata consapevolezza della disparità nelle loro vite e ad un maggiore nel combattere per cambiamenti sociali.

L'ultimo esempio dimostra che mentre i risultati sono strettamente relativi ai partecipanti del seminario, l'impatto può interessare anche altre persone o gruppi che non hanno partecipato al seminario, come un'intera comunità o la società in generale.

Come menzionato prima, ci sono anche ricercatori che si riferiscono all'impatto come risultato immediato di un seminario e ai risultati come effetti a lungo termine. Pur riconoscendo queste diverse interpretazioni, in questo toolkit useremo la prima definizione di risultato come effetto immediato e impatto come effetto indiretto a lungo termine.

Tempistica e durata della valutazione

Nella sezione precedente abbiamo visto che la valutazione può essere svolta sull'effetto immediato o sugli effetti a lungo termine. Il tempo e la durata della valutazione è un altro modo di classificazione delle attività di valutazione. Questo si riferisce al punto quando gli strumenti di valutazione sono utilizzati e se sono ripetuti o no.

Se pensiamo ai risultati come gli effetti a breve termine di un seminario, l'inclinazione dovrebbe essere quella di considerare la valutazione dei risultati come a breve termine e quella d'impatto come una valutazione a lungo termine. Ma questo è fuorviante, perché potrebbe non esserci una valutazione d'impatto a breve termine, mentre potrebbe esserci una valutazione a lungo termine di entrambi i risultati del seminario e del suo impatto.

I risultati di apprendimento, i cambiamenti comportamentali o le azioni intraprese per il seminario sono tutti aspetti di successo del seminario che possono essere valutati a lungo termine, dopo molte settimane. Gli strumenti di valutazione a lungo termine possono essere impiegati in un periodo più lungo (con

² Harding, A. (2014). What is the difference between an impact and an outcome? Impact is the longer term effect of an outcome. LSE Impact Blog. Retrieved 11.11.2021 from <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

osservazioni), ripetutamente (con sondaggi di gruppo dove agli stessi partecipanti vengono fatte le stesse domande a intervalli differenti), o possono essere fatti in un'unica volta con i partecipanti dopo il seminario per valutare qualsiasi azione che potrebbe essere stata da loro intrapresa come risultato dello stesso.

Con la valutazione a lungo termine dei risultati si può intravedere l'impatto del seminario, ma visto che la valutazione d'impatto richiede un'altra metodologia di approccio, ciò oltrepassa lo scopo di questo strumento.

METODOLOGIA IMPIEGATA

DOPO AVER DISCUSO IL PERCHÉ E COSA VALUTARE DESIDERIAMO VOLGERE LA NOSTRA ATTENZIONE A COME VALUTARE I SEMINARI ANTI DISCRIMINAZIONE.

In questo capitolo tratteremo i principi guida nella progettazione della valutazione incluso l'importanza dell'impiego di metodi misti nel condurre una valutazione. Alla fine del capitolo proporremo una breve guida graduale per pianificare la valutazione di un seminario creativo e/o anti discriminazione.

Principi guida

Nella progettazione di una valutazione di un seminario può essere d'aiuto avere in mente alcuni principi guida che aiutino a prendere decisioni, progettare, e implementare gli strumenti di valutazione. Nella sezione seguente elaboreremo così alcuni principi che giudichiamo più importanti.

I metodi devono essere adatti al tema e al contesto.

La cosa fondamentale è che gli strumenti scelti per la valutazione siano giusti per il contesto del seminario. Quando si sceglie uno strumento va considerato: Chi sono i miei partecipanti? Quale è il contesto del seminario? Cosa voglio imparare con questa valutazione? Quanto tempo ho disposizione per la valutazione? Valuterò dopo ogni sessione del seminario o solo alla fine?

Non solo la scelta, ma anche l'esecuzione dello strumento di valutazione dovrebbe essere appropriato per il contesto. Lo strumento o gli strumenti scelti possono essere adattati per meglio calzare i bisogni dei partecipanti e dei facilitatori e il tempo disponibile.

Per esempio con gruppi con un livello più basso di padronanza della lingua, uno strumento che fa affidamento sul corpo o su di un'immagine sarà più idoneo di strumenti che richiederebbero ai partecipanti di scrivere qualcosa. Tuttavia, uno strumento che richieda una risposta scritta ad una domanda potrebbe anche

essere adattato sostituendo la risposta in forma scritta con un disegno.

Prospettiva dei partecipanti

Quando si progetta un processo di valutazione, bisogna anche considerare se si è più interessati alla misurazione quantitativa di un riferimento di successo o una sua comprensione più qualitativa (per esempio: i partecipanti hanno la percezione di una conoscenza acquisita o di un cambiamento comportamentale). Riguardo agli strumenti che abbiamo raggruppato e testato in questo toolkit, abbiamo optato per l'ultimo approccio. Cercando di sollecitare valutazioni soggettive seguiamo una filosofia costruttiva basata sull'idea che la realtà sia costruita dagli esseri umani e che dovremmo essere interessati – più che in una realtà singola oggettiva – nella percezione soggettiva della realtà individuale di ciascuno.

Apertura

L'apertura di una valutazione implica che i valutatori di un seminario non devono entrare nel processo con aspettative prefissate, cercando metodi che confermino quello che loro vogliono che siano i risultati. È necessario un interesse genuino verso gli obiettivi del seminario e vera curiosità per i riscontri dei candidati.

Apertura significa inoltre rendere i risultati disponibili alle persone coinvolte nella progettazione del seminario. La valutazione dovrebbe sempre dare un riscontro ai

facilitatori del seminario affinché non rimanga e fine a sé stessa. Dovrebbe invece essere un modo per migliorare la progettazione del seminario.

Riflessività

Questo principio guida è relativo a ciò che è stato menzionato sopra. I risultati della valutazione dovrebbero dare riscontro alle persone coinvolte nella progettazione e dovrebbero portare a riconsiderare la stessa progettazione del seminario. Le persone responsabili della progettazione e facilitazione del seminario dovrebbero essere pronte a cambiarlo e adattarlo concordemente ai risultati della valutazione.

Metodi misti

L'uso di diversi strumenti di valutazione è necessario per coprire un ampio spettro di esperienze e resoconti dei partecipanti. Quando non si valuta "oggettivamente" fatti concreti è importante usare strumenti differenti in momenti diversi del seminario per permettere l'inclusione di commenti, punti di vista ed esperienze dei partecipanti. Usare strumenti e approcci differenti aiuterà a testare un vasto spettro di possibilità e aprire la visione a cosa funziona e cosa non.

Nel contesto dei seminari creativi, è anche utile selezionare e includere metodi creativi che calzino con il "flusso" del seminario e non emergano come elementi di valutazione strettamente limitati. Questo può incoraggiare la partecipazione e stimolare resoconti dettagliati dei partecipanti.

Sia i metodi qualitativi sia quelli quantitativi possono essere usati nella valutazione. Questi termini afferiscono alla differenziazione di due approcci della ricerca sociale scientifica. Un'assunzione generale è che la ricerca quantitativa impieghi numeri, conteggi e ratei di informazione, mentre la ricerca qualitativa non impiega tali metodi. Questo è solo una

visione parziale di una prospettiva complessa. Possiamo dire che i metodi quantitativi non siano tanto diretti ad esplorare e scoprire nuova conoscenza ma piuttosto a testare o misurare ciò che è già ipotizzato, mentre i metodi qualitativi sono più esplorativi e intendono generare nuova conoscenza e comprensione. I metodi quantitativi sono spesso standardizzati (pensate ad un sondaggio standardizzato dove ci sono solo opzioni limitate come risposte nella forma di scala da 1 a 5) mentre i metodi qualitativi vogliono immagazzinare una varietà di informazioni e inizialmente non limitano lo scopo di ciò che è utile, interessante o valido da raccogliere.

Nell'applicazione pratica di questa differenziazione non dobbiamo dimenticare che questi principi possono e devono essere complementari uno all'altro e la selezione di un metodo deve basarsi su ciò che è necessario ricercare e valutare. Per esempio, la soddisfazione dei partecipanti con gli esercizi scelti nel seminario può essere valutata attraverso un questionario standardizzato. Ma gli obiettivi che riguardano i cambiamenti comportamentali dei partecipanti non possono essere ricercati attraverso strumenti standardizzati, piuttosto essi richiedono un approccio qualitativo. Quindi all'interno di una progettazione di un seminario è importante avere metodi misti che possono coprire tutti gli obiettivi che si sono fissati.

GUIDA GRADUALE ALLA VALUTAZIONE

Qui vogliamo darvi una guida graduale per iniziare il processo di valutazione del vostro seminario

1. Stabilire obiettivi per il vostro seminario
Abbiamo discusso degli obiettivi e dato esempi di obiettivi Capitolo 3
2. Chiedersi chi è il proprio pubblico
Conoscere il proprio pubblico è la chiave per adattarsi e scegliere gli strumenti giusti per la valutazione
3. Decidere quanto tempo si vuole dedicare alla valutazione e quando questa verrà condotta.
Per poter cogliere i cambiamenti si dovrebbe considerare di fare un primo assessment all'inizio del seminario, uno alla fine e uno a distanza dal seminario.
4. Decidere chi sarà coinvolto nella valutazione e pianificare il processo
Chi la condurrà? Chi analizzerà i risultati? Cosa succederà ai risultati?
5. Scegliere gli strumenti per la valutazione
Valutare obiettivi differenti può richiedere strumenti differenti, è raccomandato un mix di strumenti
6. Adattare gli strumenti di valutazione se necessario
per il pubblico, per il tempo, lo spazio e altre circostanze del contesto
7. Condurre una valutazione prima/durante/dopo il seminario
8. Raccogliere i risultati della valutazione e analizzare cosa significano per voi
9. Dare riscontro dei risultati a tutti coloro che sono coinvolti nella progettazione e implementazione del seminario

STRUMENTI DI VALUTAZIONE A BREVE TERMINE

Nel seguente capitolo presenteremo alcuni strumenti creativi di valutazione a breve termine per i seminari. Questo significa che gli strumenti possono essere usati sia durante, sia subito dopo il seminario per valutare se si sono raggiunti gli obiettivi desiderati. Molti degli strumenti sono predisposti per raccogliere spunti dai partecipanti senza documentazione scritta. Per questo è importante che il facilitatore prenda nota durante l'implementazione degli strumenti, al fine di avere risultati condivisibili con le altre persone coinvolte nella progettazione del seminario.

Gli strumenti che presentiamo qui sono stati testati durante le sessioni pilota dei seminari creativi del nostro progetto anti discriminazione. Per molti degli strumenti elencati abbiamo aggiunto un resoconto della nostra esperienza in forma di suggerimenti per i facilitatori.

STRUMENTO #1

Che cibo sei?

Obiettivo: Comprendere le attuali sensazioni, i sentimenti e le opinioni dei partecipanti senza doverli domandare in maniera diretta

Tempo: 3 minuti per le istruzioni, 1 minuto a domanda

Materiali necessari: Nessuno

Dimensione del Gruppo: 3-12 partecipanti (con più persone il metodo potrebbe dilungarsi troppo)

Descrizione: Chiedete ai vostri partecipanti di sedersi in cerchio e pensare ad un cibo che rappresenti i loro sentimenti ed esperienze circa il loro attuale stato mentale (o circa il seminario, o una sua specifica parte). Poi chiedete di condividere alcune spiegazioni sul perché hanno scelto quello oggetto specifico. Le loro affermazioni dovrebbero somigliare a: "Questo seminario per me è stato come come/somiglia a (nome del cibo), perché..."

Suggerimenti per i facilitatori:

- In gruppi che includono un certo grado di diversità culturale può rivelarsi molto proficuo ma anche sfidante o spiacevole per alcuni partecipanti.

- Può essere anche usato come esercizio di chiusura, anche online.
- Questo esercizio di solito motiva i partecipanti a diventare creativi nell'esprimere come si sono sentiti. I partecipanti possono anche interagire con le scelte di cibo degli altri ("Questo è il mio cibo preferito!"), rivelandosi utile anche per creare coesione nel gruppo.

STRUMENTO #2

CONTROLLO DELLE ASPETTATIVE

Obiettivo: Valutare la percezione dei partecipanti circa il seminario e stabilire se le loro aspettative sono state soddisfatte.

Tempo: 10 minuti prima dell'inizio del seminario; 20 minuti dopo la fine del seminario.

Materiali necessari: Fogli di carta

Dimensione del Gruppo: 10-15 partecipanti

Descrizione: Prima di iniziare il seminario, ognuno scrive le proprie aspettative sul seminario. Dopo la fine del seminario, ognuno controlla le proprie precedenti aspettative e si commentano in gruppo. Se qualcuno non desidera condividere, può scrivere su un foglio di carta.

*STRUMENTO #3***UNA BUONA PRATICA IN CUI POSSO IMPEGNARMI**

Obiettivo: Valutare la consapevolezza delle persone circa i privilegi, i pregiudizi, la discriminazione e fare dei partecipanti individui attivi.

Tempo: 10 minuti

Materiali necessari: Fogli grandi, post-it

Dimensione del Gruppo: Qualsiasi numero di partecipanti.

Descrizione: Alla fine del seminario, ognuno scrive su un post-it una buona azione che intende realmente intraprendere per combattere contro il razzismo e la discriminazione nella sua vita quotidiana. Uno alla volta i partecipanti incolleranno il post-it su di una lavagna o un cartellone e condivideranno le loro idee con il gruppo.

*STRUMENTO #4***CINQUE DITA**

Obiettivo: Valutare la percezione e le conoscenze dei partecipanti riguardo i diversi aspetti del seminario

Tempo: 10-20 minuti, dipende dalla dimensione del gruppo e dalla complessità dell'input fornito ai partecipanti

Materiale necessario: Una lavagna o cartelloni, pennarelli e post-it (5 post-it per ogni partecipante).

Dimensione del Gruppo: 5-15 partecipanti

Descrizione: Alla fine del seminario, fornite a ciascun partecipante un pennarello e cinque post-it e chiedete di compilarne uno per ogni dito della mano. Ogni dito della mano corrisponde alla valutazione di un aspetto specifico del seminario. Per aiutare i partecipanti, potete disegnare una grande mano sulla lavagna o sul cartellone e scrivere su ogni dito l'aspetto corrispondente da

valutare. Date ai partecipanti 5-10 minuti per riflettere sul processo e per scrivere sui loro post-it. Poi i partecipanti li attaccheranno sulla lavagna, posizionando ciascun post-it sul dito corrispondente della grande mano. Nel mentre potete chiedere loro di condividere ad alta voce l'aspetto che ritengono più significativo. Questo metodo crea un'immagine collettiva delle valutazioni del seminario e del grado di conoscenza e apprendimento raggiunto dai partecipanti. Da qui potete proporre una piccola riflessione di gruppo, oppure i partecipanti possono essere lasciati liberi di osservare la mano e confrontare le loro conoscenze con quelle dei loro compagni.

Suggerimenti per il facilitatore: Con alcune piccole modifiche questo strumento di valutazione può essere adattato a diversi obiettivi specifici. Per esempio può essere usato per valutare la percezione dei partecipanti riguardo aspetti metodologici e il funzionamento del seminario; può catturare il livello di soddisfazione, benessere e inclusione dei partecipanti nelle attività e nelle dinamiche di gruppo, oppure testare conoscenze specifiche. Per orientare lo strumento in una o altra direzione, è necessario calibrare attentamente e progettare specificamente gli input di valutazione assegnati a ogni dito della mano. Più l'input è complesso, più alto sarà il livello di introspezione richiesto, e più tempo sarà necessario per la riflessione e la fase di scrittura. È possibile adattare questo strumento al contesto online usando una lavagna digitale come Jamboard su cui i partecipanti possono interagire in modo sincrono.

*STRUMENTO #5***SCULTURE INDIVIDUALI**

Obiettivo: Valutare la percezione dei partecipanti del seminario. Questo strumento aiuta a catturare la dimensione personale delle emozioni dei partecipanti, i loro desideri e le loro paure, ma può anche essere impiegato per valutare le dinamiche di gruppo, le relazioni fra i partecipanti durante il seminario, e il loro livello di comfort e benessere nel corso delle attività. Adattando l'input, il facilitatore può inoltre usare il metodo delle sculture per cogliere alcune conoscenze chiave e i cambiamenti nei partecipanti.

Tempo: 15-30 minuti (dipende dalle dimensioni del Gruppo, la complessità del suggerimento e dagli oggetti studiati)

Materiale necessario: Nessuno, ma ci dovrebbe essere abbastanza spazio per muoversi liberamente.

Dimensioni del Gruppo: 10-25 partecipanti

Descrizione: Chiedete ai partecipanti di mettersi in cerchio, chiudere gli occhi e reagire subito con il corpo alle parole pronunciate dal facilitatore. Gli input suggeriti dal facilitatore possono riguardare emozioni e sentimenti dei partecipanti, l'atmosfera del gruppo, la loro soddisfazione, i loro desideri e aspettative per le prossime tappe della formazione, il loro apprendimento, ecc.

Mentre il facilitatore parla, i partecipanti dovranno trovare e tenere una posizione corporea che rappresenti i loro sentimenti. Possono aprire gli occhi mentre mantengono la postura, l'immagine e l'attitudine che hanno trovato. Possono guardarsi intorno, fare una pausa per osservare le altre sculture e avvicinarsi a quelle che sentono più simili e vicine alla propria. Si formeranno così dei piccoli gruppi di sculture. I partecipanti daranno quindi un titolo a ciascuno di questi gruppi. Da qui potete proporre una breve attività di sintesi e riflessione nel gruppo, basata su ciò che è emerso grazie alle sculture.

Suggerimenti per il facilitatore: I partecipanti dovrebbero avere un po' di familiarità con le tecniche espressive corporee, altrimenti potrebbero trovare difficile esprimere le loro idee ed emozioni, e le sculture potrebbero risultare meno interessanti o significative. Nel caso si voglia usare questo strumento in un gruppo che non è abituato all'espressività corporea, può essere d'aiuto prepararlo con esercizi di training o arrivarci gradualmente includendo piccoli esercizi di espressione corporea durante il percorso di formazione. L'ultima fase di questo strumento (formare gruppi di sculture), che deriva dalla pratica teatrale, potrebbe non essere accessibile per persone che, per varie ragioni, non desiderano avere contatto fisico con gli altri partecipanti. In questo caso si consiglia di adottare una variante nella fase di composizione dei gruppi di sculture,

chiedendo ai partecipanti di creare sculture che non includano il contatto. Prima di proporre metodi di valutazione creativi e fisici, è sempre importante verificare il consenso, limiti, e benessere dei partecipanti nel prendere parte all'azione.

Inoltre, utilizzando metodi che si focalizzano sull'espressione corporea e simbolica, non è sempre facile per il facilitatore ottenere una chiara e immediata idea del riscontro. È perciò essenziale dedicare tempo alla riflessione in gruppo per costruire un'interpretazione condivisa e corretta delle sculture e delle immagini proposte dai partecipanti. Infine, è consigliabile documentare le sculture con fotografie e video che permettano di ritornare più tardi ad analizzare i risultati della valutazione.

Siate creativi! Potete indirizzare la valutazione verso obiettivi differenti espandendo e trasformando l'input e i suggerimenti che date ai partecipanti. Per esempio, se volete valutare l'atmosfera di apprendimento potreste modificare l'input in questa direzione: Create una scultura che rappresenti...

- Come ti senti nel gruppo
- Il tuo coinvolgimento nelle attività
- Le tue relazioni con gli altri
- L'atmosfera del gruppo
- E così via...

Se invece voleste valutare la conoscenza o l'apprendimento di nuovi strumenti per reagire contro il razzismo e discriminazione, potreste formulare i suggerimenti in questa direzione: Create una scultura che rappresenti ...

- Un nuovo strumento che avete imparato per reagire/combattere la discriminazione
- Come ti senti (quanto sicuro di te) nell'agire contro il razzismo e la discriminazione ora
- Un cambiamento che hai notato in te

Potreste anche adattare questo strumento per catturare il cambiamento tra il "prima" e il "dopo" il seminario.

STRUMENTO #6

COME TI SENTI?

Obiettivo: Per valutare i sentimenti e le emozioni dei partecipanti nei confronti del seminario/formazione, per valutare l'atmosfera di apprendimento, le dinamiche di gruppo, i sentimenti dei partecipanti, la fiducia in sé stessi o la volontà di impegnarsi a intraprendere azioni contro la discriminazione (per raggiungere questi diversi obiettivi, trasformate l'input adeguatamente)

Tempo: 15-30 minuti, a seconda delle dimensioni del gruppo

Dimensioni del Gruppo: 8-15 partecipanti

Materiali necessari: Nessuno, ma abbastanza spazio per poter stare in piedi in cerchio.

Descrizione: I partecipanti sono disposti in cerchio, in piedi. Il primo partecipante (A) chiede ad un altro (B) "Come ti senti?" riguardo ad uno degli oggetti da valutare. B risponde brevemente a parole. A questo punto A deve rappresentare le parole di B creando un'immagine con il suo corpo, e le due persone vicine ad A devono produrre immediatamente un'altra immagine che rifletta o reagisca quello che hanno visto e udito da A. Infine sarà il turno di B che chiederà ad un altro partecipante la stessa domanda dando inizio al giro successivo.

Attenzione: I partecipanti dovrebbero essere minimamente abituati alle tecniche di espressive corporee; in caso contrario potrebbe essere d'aiuto prepararli con alcuni esercizi durante il corso della formazione. Anche questo strumento potrebbe essere problematico in contesti dove il contatto fisico tra partecipanti è difficoltoso o non incoraggiato. In questo caso, è consigliabile adottare una variante senza contatto.

Suggerimenti per il facilitatore: Questo strumento è specialmente indicato per esplorare e condividere le emozioni, **più che per esprimere concetti** ma può comunque essere impiegato per valutare la percezione individuale e di gruppo delle conoscenze raggiunte. Per catturare obiettivi specifici, assicuratevi di

fornire suggerimenti specifici. Per farlo dovrete sempre esplicitare ai partecipanti a cosa si riferisce la domanda-input "Come ti senti?" ed elaborarla di conseguenza.

Per esempio: "Dopo aver frequentato il seminario, come ti senti..."

- circa il razzismo e la discriminazione?
- circa i tuoi privilegi?
- quando sei testimone di discriminazione?
- nell'agire contro razzismo e discriminazione nella tua quotidianità?

È importante notare e documentare sia le risposte verbali sia le reazioni espressive e corporee dei partecipanti. In questo, foto e video possono essere di grande aiuto.

Questo metodo permette di valutare il livello di coinvolgimento emozionale dei partecipanti ma può anche essere usato anche come strumento di debriefing alla fine o durante la formazione, specialmente dopo sessioni intense particolarmente intense emotivamente, come possono verificarsi nei seminari anti discriminazione.

STRUMENTO #7

PRENDO, LASCIO

Obiettivo: Fornire uno strumento di auto-valutazione per misurare i risultati di apprendimento e i possibili cambiamenti nei partecipanti.

Tempo: 15-30 minuti a seconda delle dimensioni del gruppo

Dimensione del Gruppo: 10-20 partecipanti

Materiali necessari: Due scatole, strisce di carta o tessere di cartoncino (ma potete anche condurre questa attività verbalmente o scrivendo su un cartellone o una lavagna)

Descrizione: Alla fine dell'ultima sessione, invitate i partecipanti a riflettere sull'esperienza del seminario/formazione. Consegnate loro due fogli: uno per annotare una cosa del seminario che desiderano portare a casa con sé (un

apprendimento, uno strumento, un cambiamento, ecc.) l'altro per scrivere qualcosa che desiderano lasciarsi alle spalle (una credenza precedente, una convinzione errata, un pregiudizio o qualcosa che non gli serve più). Poi invitateli a posizionare le strisce o le tessere in due scatole diverse, la scatola "prendo" e la scatola "lascio". Quando tutti hanno finito, il facilitatore leggerà ad alta voce cosa c'è dentro le scatole e chiederà se ci sono interventi o commenti. Può seguire una breve riflessione di gruppo.

Suggerimenti per il facilitatore: è essenziale dare ai partecipanti abbastanza tempo per riflettere e scrivere ed evitare di accelerare questa fase perché è un importante momento di sintesi ed elaborazione dell'esperienza. Raccomandate ai partecipanti di dare risposte il più possibile precise e concrete. È possibile adattare questo strumento al contesto on-line usando una lavagna digitale. Questo strumento può anche essere usato come strumento di valutazione a medio termine dopo ogni sessione del seminario. In questo caso, alla prima sessione fornite a ciascun partecipante due buste in cui potranno aggiungere e togliere le tessere alla fine di ogni sessione.

STRUMENTO #8

VISUALIZZARE IL NUOVO FUTURO

Obiettivo: Testare se i partecipanti sono pronti ad applicare un'idea di cambiamento emersa durante il seminario.

Tempo: 15-30 minuti, a seconda delle dimensioni del gruppo

Dimensioni del Gruppo: 10-25 partecipanti

Materiali necessari: Nessuno, ma ci dovrebbe essere abbastanza spazio per muoversi.

Descrizione: I partecipanti scelgono un posto sicuro e cominciano a rilassarsi con gli occhi chiusi. Il formatore può aiutarli con la musica o guidando il relax. Quando sono rilassati, il formatore chiederà di pensare all'esperienza del seminario e scegliere un tipo di cambiamento che desiderano mettere in atto nell'immediato futuro. Dategli tempo per immaginare una situazione concreta nel futuro, poi chiedete loro di visualizzarne i

dettagli, per esempio lo spazio, la gente intorno, i colori, i suoni, gli odori, ecc. Dopo un po' chiedetegli di entrare nello scenario (non guardarlo dal di fuori) e di sentire le emozioni che emergono. Lasciate che sperimentino per un po'.

Infine chiedetegli di respirare profondamente e di uscire dallo stato di relax. Date spazio a chi vuole condividere le sue emozioni.

Suggerimenti per il facilitatore: Immergersi nella situazione può evocare emozioni forti nei partecipanti, date spazio alla condivisione di quello che accade e restate vigili.

Per alcuni partecipanti può essere difficile passare dalla prospettiva di osservarsi ad essere coinvolti nella scena; potreste portare la loro attenzione a questa difficoltà e invitarli a provare senza stress o obblighi.

STRUMENTO #9

IL BERSAGLIO

Obiettivo: Valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi di apprendimento

Tempo: 10 minuti, alla fine del seminario

Materiali necessari: Una lavagna o dei cartelloni, dei pennarelli

Dimensioni del Gruppo: Qualsiasi numero di partecipanti.

Descrizione: Su dei grandi fogli di carta disegnate dei cerchi concentrici (come un bersaglio da freccette). Su ogni foglio, in alto, scrivete un'affermazione afferente ai risultati del seminario, per esempio: "Ho riconsiderato i miei privilegi", o "Ho scoperto nuovi modi di comportarmi in situazioni di discriminazione", ecc. Chiedete ai partecipanti di segnare quanto sono d'accordo con l'affermazione riportata marcando un punto del bersaglio: più sono d'accordo, più vicino al centro posizioneranno il loro segno e viceversa.

Suggerimenti per il facilitatore: Se non si ha intenzione o necessità di mantenere la valutazione anonima, i risultati possono essere ulteriormente esplorati e discussi con una condivisione in

cerchio per ottenere informazioni più dettagliate dai partecipanti.

facilitatori di vedere come gli esercizi fossero stati percepiti, dando l'opportunità di valutare quale delle tecniche proposte fossero state più efficaci.

STRUMENTO #10

DIARIO

Obiettivo: Potenziare la riflessione e la creatività; produrre un risultato alla fine del seminario

Tempo: 10-15 minuti alla fine di ogni giornata di seminario

Materiali necessari: Blocchi e biro per ogni partecipante

Dimensione del Gruppo: Qualsiasi numero di partecipanti

Descrizione: Date ai partecipanti un blocco per gli appunti da usare come diario per scriverci dando il tempo necessario per farlo dopo ogni sessione del seminario. Chiedete ai partecipanti di annotare brevemente quello che hanno sentito durante il giorno, cosa hanno pensato, le nuove cose scoperte, gli esercizi che hanno gradito o che non hanno gradito affatto, cosa hanno pensato del gruppo, come si vedono all'interno del gruppo ecc. Assicurare ai partecipanti che nessuno vedrà i loro appunti, ma alla fine della serie di seminari gli verrà chiesto di produrre dei risultati a partire da ciò che hanno scritto nel loro blocco. Questi risultati possono essere un monologo, un piccolo gioco, o una performance di qualsiasi tipo. Date ai partecipanti l'indicazione di usare il diario come punto di partenza ma fate presente che possono fare ricorso anche alle conoscenze, le tecniche e gli esercizi che hanno imparato e sperimentato attraverso il seminario.

Suggerimenti per il facilitatore: È fondamentale dare ai partecipanti il tempo sufficiente per scrivere e riflettere. Questo strumento di valutazione è stato implementato con successo in un seminario di teatro che affrontava l'identità. I partecipanti hanno impiegato le tecniche teatrali che avevano imparato e hanno elaborato ciascuno una performance di due minuti l'ultimo giorno di seminario. Queste performance si sono rivelate sorprendentemente creative e hanno permesso ai

STRUMENTI DI VALUTAZIONE A LUNGO TERMINE

Durante la fase di ricerca, per prima cosa abbiamo investigato all'interno del nostro partenariato e rilevato che la valutazione a lungo termine era generalmente carente fra di noi. Abbiamo poi scoperto la medesima cosa tramite le interviste agli esperti. Per diverse ragioni, i professionisti e i formatori nel mondo dell'anti discriminazione, mondo a cui noi apparteniamo, credono fermamente che le nostre attività siano efficaci se i partecipanti le amano. Tendenzialmente crediamo nei metodi che usiamo e diamo per assodato che ci conducano verso i nostri obiettivi. Ma questo potrebbe essere il risultato di un preconetto epistemologico (poiché viviamo in una cultura con una forte fede nella tecnologia) fondato sulla supposizione implicita che gli strumenti siano efficaci di per sé, senza tenere in considerazione il fattore umano.

Benefici di una valutazione a lungo termine

I professionisti dell'anti discriminazione hanno bisogno di verificare se la formazione che propongono è efficace sul lungo termine. Certamente dobbiamo essere consapevoli che i partecipanti sono sottoposti a molte differenti influenze nelle loro vite oltre che alla formazione che impartiamo loro, ma valutando i risultati a lungo termine delle nostre attività di formazione possiamo migliorare la loro efficacia e condividere i risultati con altri formatori e professionisti.

Inoltre, analizzare i risultati a lungo termine (sia i risultati sia l'impatto), migliora le nostre metodologie e genera maggior consapevolezza dell'importanza della valutazione.

Nelle prossime pagine illustreremo tre strumenti per la valutazione a lungo termine dei risultati (anche se l'impatto è senz'altro un'altra area da esplorare con la valutazione, scegliamo di focalizzarci sui risultati chiamati risultati o esiti come spiegato nel Capitolo 3).

Il Cambiamento più significativo (MSC)

Considerato che l'obiettivo di ciascun progetto è quello di generare un cambiamento, questo strumento prova a raccogliere questi cambiamenti basandosi sull'auto percezione piuttosto che su una presunta osservazione neutrale. Il cambiamento, in questo caso, può essere rappresentato da qualsiasi cosa che succede al

livello individuale, di gruppo o istituzionale in campo intellettuale, emozionale, corporeo o comportamentale. Il fondamento è che la percezione delle persone coinvolte sia più importante dei "dati oggettivi", soprattutto quando parliamo di cambiamento sociale e di esseri umani, invece che di fenomeni del mondo fisico. Il cambiamento più significativo (MSC) ambisce a raccogliere storie soggettive e facilitare la discussione tra gli stakeholder in merito alle storie raccolte.

Il MSC nella sua forma originale viene impiegato per progetti a lungo termine (della durata di alcuni mesi o anni) e non per attività brevi come un seminario, visto che i cambiamenti di solito richiedono tempo per essere percepiti. Crediamo comunque che lo strumento possa essere adattato a varie attività mantenendo il suo approccio essenziale e la base della sua struttura. Un possibile esempio di questi possibili adattamenti è rappresentato dall'utilizzo del MSC in combinazione con il metodo del Video Partecipativo (PV) che descriveremo ulteriormente in seguito. Incoraggiamo anche i lettori a trovare la loro propria strada per adattare creativamente il MSC ai formati adatti alle loro attività specifiche, agli obiettivi dei gruppi e ai propri contesti metodologici.

Il MSC fu inventato per fare fronte ad alcune delle sfide poste dalla valutazione di un complesso programma partecipativo di sviluppo rurale in Bangladesh ed è ora usato da molte organizzazioni internazionali di sviluppo. Rappresenta un

cambiamento radicale dal monitoraggio convenzionale degli indicatori quantitativi, comunemente svolti in questo settore. Il MSC propone una regolare raccolta e l'interpretazione partecipativa di "storie" di cambiamento al posto di indicatori quantitativi predeterminati.

Questo strumento prevede alcuni cicli di raccolta di storie del cambiamento, gestite da un gruppo di valutazione composto dai principali stakeholder coinvolti nel progetto.

Il MSC ha di solito sette punti chiave (Davies, 1996) ma non li spiegheremo qui considerando che cerchiamo di adattare il MSC – originariamente applicato ai programmi di sviluppo – al settore anti discriminazione. In alternativa, proponiamo questi passaggi:

1. Selezione di ambiti di cambiamento da monitorare. Gli ambiti di cambiamento sono le categorie di cambiamento che impieghiamo per distinguere differenti tipi di storie. Per individuarle proponiamo di fare un brainstorming e poi raggruppare idee simili, votando gli ambiti **più condivisi**. Nel lavoro anti discriminazione esempio di ambiti di cambiamento potrebbero essere il "cambiamento nella conoscenza della discriminazione" o "l'abilità a riconoscerla" o la "consapevolezza riguardo la nostra propria attitudine" o la "tendenza a reagire contro gli atti di razzismo" ecc.

Conoscenza, abilità, attitudine, comportamento, partecipazione, emancipazione possono essere i macro-settori che possiamo identificare e specificare come significativi per noi nel nostro progetto. Si può anche decidere di lasciare il soggetto delle storie deliberatamente libero inquadrando la domanda come "il più grande cambiamento nella tua vita..."

3. Stabilire un gruppo selezionatore. Il gruppo selezionatore gestirà il processo del MSC e farà la selezione fra le storie raccolte. Può essere costituito dal gruppo di partecipanti insieme ai facilitatori, ma la sua composizione può variare adattandosi al contesto.

4. Iniziare il processo: Qui decidiamo per quanto tempo vogliamo raccogliere storie e condurre il processo. Originariamente il processo prevede diversi turni di raccolta di storie, selezione e

riscontri agli stakeholder ma nel caso si stia realizzando la valutazione a breve termine di un seminario, è possibile realizzare un turno solo di ciascuno di questi passaggi.

4.1 Raccogliere storie

Si raccolgono storie di cambiamenti significativi da coloro più direttamente coinvolti, come i partecipanti ai seminari, facilitatori, le associazioni di migranti, le organizzazioni anti razziste, il personale impiegato nel progetto. Le storie vengono raccolte con l'aiuto di una semplice domanda:

< Durante l'ultimo mese (indicare un periodo più lungo, se necessario) secondo te, quale è stato il cambiamento più significativo che si è verificato in te come risultato del progetto?>

Ulteriori domande chiave per aiutarvi a raccogliere storie:

- Dove si è svolto MSC, quando, in quale settore?
- Cosa è successo concretamente, quale è stato il cambiamento?
- Perché pensi che questo cambiamento sia significativo?
- Quale differenza ha già fatto o pensi che possa fare in futuro?

Selezione

Dopo la raccolta delle storie, il gruppo selezionatore sceglie quella con il cambiamento più significativo. I criteri di selezione dovrebbero essere discussi e decisi nel gruppo selezionatore prima di iniziare ma, previa accordo, può anche cambiare durante il processo. Solitamente si raggiunge un accordo tramite ripetute votazioni ripetute e una discussione. Se il gruppo non riuscisse a scegliere una sola storia, ne può comunque selezionare più d'una o nessuna.

Ogni qualvolta che le storie vengono selezionate, si registra il criterio usato e lo si riporta a tutti gli stakeholder interessati così che ogni successivo turno di selezione e raccolta sia informato dal riscontro del turno precedente.

A volte può essere utile selezionare una storia per ciascun ambito scelto (vedi passo n. 1)

Feedback

Dopo la selezione viene spedito un report a tutti gli stakeholder coinvolti per informarli sui risultati.

Questo report può anche essere fatto in modo più impegnativo e creativo, ad esempio organizzando delle sessioni di discussione sui risultati del processo. È utile anche produrre un documento con tutte le storie, accompagnate dalle ragioni per cui sono state selezionate e gli ambiti del cambiamento. Questo può aiutare a valutare i risultati del progetto, a migliorare il processo ma anche a rivelare differenze nei valori e nelle priorità dei vari stakeholder.

I PRO e I CONTRO

Vediamo alcuni aspetti negativi e positivi riguardanti il MSC tratti dalla letteratura sul tema.

Problemi: i problemi principali in letteratura sono associati con il tempo necessario per far funzionare il processo e la necessità di sviluppare un sistema per assicurare la confidenzialità. Inoltre, qualcuno potrebbe non apprezzare l'aspetto competitivo del processo, sentendosi disilluso nel caso la propria storia non venisse selezionata.

Inoltre, per mitigare la propensione del MSC ad individuare i cambiamenti positivi, possiamo includere un ulteriore settore chiamato "lezioni apprese", per assicurare che ciascun gruppo di stakeholder possa presentare almeno una storia negativa in ciascun ambito selezionato. Sembra ci sia molto potenziale per imparare dalle storie negative e per questa ragione i ricercatori incoraggiano anche la raccolta di questi esempi.

Possibili risultati positivi nell'applicare il MSC a un Progetto anti discriminazione:

- Il MSC può essere concepito come una forma di indagine di valori dinamici per mezzo del quale gruppi preposti di stakeholder ricercano continuamente i risultati significativi del programma; infatti, i criteri solitamente usati per valutare il successo dei progetti non sempre riflettono i valori degli stakeholder. Scoprire questi valori può invece aiutare ad assicurare che i progetti rispondano ai bisogni reali.
- Le storie sono un elemento di grande valore nel MSC per diverse ragioni: stimolano a partecipare anche le persone che non sono degli esperti valutatori, sono generalmente ricordate nella loro complessità, e aiutano a

mantenere un dialogo basato su risultati concreti più che indicatori astratti. Le storie rendono il MSC un metodo più umano e le persone sembrano riuscire a relazionarsi meglio alle informazioni contenute nella storia piuttosto che a concetti astratti.

- Il metodo rende visibili i cambiamenti e per questo supporta il miglioramento del progetto a lungo termine.
- Il MSC contribuisce a realizzare una valutazione più complessa e completa poiché fornisce informazioni su risultati inaspettati.
- Il processo incoraggia la partecipazione degli stakeholder, a cui si chiede frequentemente di esprimere i propri punti di vista, di selezionare storie, prendere le distanze dal processo e ricevere riscontri riguardo le selezioni.

Il MSC può essere usato insieme ad altre tecniche o approcci complementari, ad esempio:

- - Evidenze quantitative dei risultati emersi dal processo
- - Evidenze del raggiungimento di risultati predeterminati, se questi sono stati precedentemente articolati
- - Evidenze dell'esperienza "media" dei partecipanti (o di loro sottogruppi) così come dei risultati eccezionali
- - Informazioni sul punto di vista dei non partecipanti al programma

Il PVMSC – Il Video Partecipativo e il Cambiamento più Significativo

Questo approccio combina il MSC con Video Partecipativi (PV)– processo in cui un gruppo crea un proprio video per esprimere il proprio punto di vista – e può essere usato per la valutazione a lungo termine dei risultati. La struttura del MSC è qui ulteriormente modificata perché il mezzo centrale impiegato in questo strumento non è una semplice narrazione o raccolta di storie ma la creazione di video.

Di seguito vogliamo dimostrare come funziona il PVMSC, ma se si desidera una spiegazione più dettagliata per una comprensione più profonda del metodo si può fare riferimento al manuale "Il video partecipativo e il cambiamento più significativo"¹.

¹ Sara Asadullah & Soledad Muñiz, Participatory Video and

Per farsi un'idea dell'implementazione di PVMSC vedere anche l'articolo di Sára Haragonics sul sito *InsightShare*².

In riepilogo, questi sono i passi suggeriti:

Fase 1: Pianificazione e Preparazione

1. Definire lo scopo
2. Selezionare il team locale di valutazione
3. Definire la domanda
4. Selezionare i partecipanti

Come punto di partenza, dovrebbero essere identificate le ragioni per avviare il processo. Il processo continua scegliendo le persone o le organizzazioni che volete coinvolgere nel processo, secondo lo scopo che vi siete prefissati. Di solito sono coinvolti i partecipanti al progetto e i principali stakeholder (proprio come nel caso del MSC, questo può anche significare il gruppo dei partecipanti insieme a quello dei facilitatori).

Questione chiave è la definizione della giusta domanda da porre ai partecipanti. Come nel MSC, la domanda più generale "cosa è cambiato?" può essere precisata a seconda degli obiettivi che si sono stabiliti.

Fase 2: Raccolta, selezione e video storie

1. Raccontare le storie in cerchio
2. Scegliere la più significativa
3. Registrare il video della storia
4. Discutere il consenso

Una volta scelti i partecipanti invitateli a condividere in gruppo le storie che rispondono alla domanda principale (punto 5).

Poi invitate il gruppo a scegliere la più significativa. Il processo decisionale è un processo delicato che può essere svolto con un approccio maggioritario/minoritario (votando) o attraverso il processo di consenso non violento. Il gruppo dovrebbe stabilire il proprio criterio per la selezione, perciò il processo decisionale implica anche una discussione e un accordo riguardo i valori.

La storia viene poi ripetuta dal narratore e video registrata in collaborazione con il gruppo.

Il gruppo guarda il video e, dopo una discussione, decide quali parti del video rendere pubbliche e quale tenere private.

Fase 3: Revisione partecipativa

1. Revisione delle storie
2. Migliorare il video

Se il video sarà destinato a proiezione o diffusione, probabilmente dovrà essere editato. In questa fase sono necessarie attenzione e sensibilità, perché l'editing può facilmente alterare il significato originale. È importante non delegare il compito ai tecnici, ma mantenere il controllo del video con il narratore.

Suggeriamo due opzioni:

- Editare il video insieme ai narratori e ai tecnici
- Fornire ai tecnici delle precise linee guida riguardo a cosa e come modificare

Dopo che il video è stato editato, il gruppo guarda la versione finale e la commenta insieme.

Fase 4: Proiezioni e selezione delle storie

1. Guardare il video
2. Discutere ogni storia in piccoli gruppi
3. Selezionare la storia più significativa

A questo punto potete invitare un pubblico di stakeholder rilevanti a guardare il video creato durante il processo. Se realizzate diversi processi di PVMSC, si possono proiettare i video insieme e poi selezionare la storia. Si divide il pubblico in piccoli gruppi, dove vengono stabiliti i criteri per la selezione e poi si sceglie la storia più significativa. Si presenta la scelta al resto della platea e ne segue una discussione.

Questo evento può essere replicato molte volte con platee differenti.

Il processo di selezione di una storia è molto importante perché confrontare e scegliere le storie di cambiamento rappresenta un'occasione di discussione riguardo ai valori e ai cambiamenti desiderati.

Fase 5: Analisi partecipativa e video report

1. Riflettere su tutte le storie
2. Identificare le informazioni chiave
3. Analizzare i risultati

the Most Significant Change, InsightShare, 2015 (licence Creative Commons). Download here: <https://insightshare.org/resources/participatory-video-and-the-most-significant-change/>

2 <https://insightshare.org/baseline-midline-endline-a-hands-on-pvm-sc-experience/>

A questo punto, il gruppo di partecipanti e stakeholder o il team di valutazione del gruppo sono invitati ad analizzare il processo a un meta-livello. Prendono in considerazione tutte le storie, il materiale scritto e registrato, analizzano il criterio di selezione adottato nei passaggi precedenti e i cambiamenti che sono al centro di ogni storia. Questa analisi del processo di selezione permette di gettare luce sui processi di cambiamento. Ciò non è solo rilevante per il progetto specifico ma rappresenta un apprendimento chiave in termini generali perché permette di evidenziare i fattori di successo così come i punti deboli e condurre a ulteriori miglioramenti del processo. Le conoscenze chiave e le raccomandazioni sono informazioni utili per una platea più ampia e possono quindi essere diffuse.

Fase 6: Diffusione

1. Fare un video con le raccomandazioni chiave
2. Usare la storia per condividere gli insegnamenti.

Se gli autori lo consentono, i video selezionati possono diventare parte di un piano di diffusione ed essere usati sui social media, nella comunicazione peer-to-peer oppure proiettati in occasione di eventi pubblici.

Questo nostro riepilogo offre una presentazione limitata del metodo PVMSC, ma molte proposte, esempi suggerimenti e strumenti di applicazione sono reperibili nella guida precedentemente menzionata.

SONDAGGI CON STRUMENTI CREATIVI DI VALUTAZIONE

I sondaggi sono tra gli strumenti più comuni per le valutazioni a lungo termine dei seminari e delle formazioni. Sono pratici e convenienti perché non necessitano di essere portati avanti in una specifica sessione di formazione e possono rapidamente essere inviati via email ai partecipanti. D'altra parte però i sondaggi tradizionali hanno alcuni svantaggi: i partecipanti tendono a percepirla come "compiti a casa" e possono sembrare noiosi ed eccessivamente tecnici. Inoltre, con il passare del tempo i partecipanti tendono a sentirsi meno coinvolti e motivati a fornire riscontri e tendono a saltare le parti più impegnative come le domande aperte.

Nonostante siamo abituati ad operare attraverso questionari a scelta multipla e scale, ci sono modi alternativi e più creativi di progettare sondaggi di valutazione a lungo termine che possono aiutarci a renderli più invitanti e accessibili per i partecipanti.

Gli strumenti di valutazione creativi impiegano input e suggerimenti di tipo qualitativo per catturare ciò che non è interamente prevedibile, invece di limitarsi a valutare se l'ipotesi predefinita è confermata. Come la maggioranza degli strumenti qualitativi, incoraggiano i partecipanti a creare e condividere significati. In questo modo la valutazione diventa effettivamente parte del processo di comprensione e significazione dell'esperienza del seminario. Un altro vantaggio di questi strumenti creativi è che sono generalmente più giocosi e coinvolgenti. Talvolta le persone hanno timore di esporsi con una dichiarazione chiara. Attraverso l'utilizzo di metafore e immagini, si può superare questa barriera e permettere alle persone di esprimersi in un modo che sentono più sicuro e proattivo.

Come applicare questo approccio ai sondaggi di valutazione a lungo termine? Un primo modo possibile è quello di porre domande creative. Il primo passo è identificare il nostro fulcro di interesse – in altre parole, cosa vogliamo scoprire? Il passo successivo è trovare metodi adatti: come

vogliamo valutare questi obiettivi, e qual è lo strumento più appropriato?

Aspetti della valutazione

In linea con i possibili aspetti della valutazione descritti nel Capitolo 3, elenchiamo di seguito alcuni esempi di elementi che potreste voler valutare alcuni mesi dopo l'offerta di un seminario o di una formazione focalizzati sul lavoro anti discriminazione. Questi sono solo suggerimenti che possono essere adattati e modificati a seconda di obiettivi, contesti e scopi diversi.

1. Auto-valutazione: Quanto i partecipanti si sentono migliori nel (più capaci di) riconoscere la discriminazione/razzismo? Sperimentano meno inibizioni al riguardo? Quali capacità hanno migliorato?
2. Esperienza personale: Quale è stata l'esperienza dei partecipanti nell'affrontare e reagire alla discriminazione, dopo il seminario?
3. L'esperienza del seminario/formazione: I partecipanti hanno acquisito nuova conoscenza e strumenti per agire contro il razzismo e discriminazione? Cosa pensano riguardo la struttura della formazione e contenuti? Come hanno percepito l'ambiente formativo e l'atmosfera del gruppo? Qual era la loro motivazione nel frequentare la formazione? Raccomanderebbero la formazione ad altri?
4. Insegnamenti: quali sono le cose essenziali che i partecipanti si sono portati a casa dal seminario?
5. Cambiamenti: Che cambiamenti ha portato il seminario nelle loro vite? Hanno notato o sperimentato alcuni cambiamenti nel modo in cui affrontano la discriminazione e gli altri aspetti trattati dal seminario nella loro vita quotidiana? Hanno notato qualche altro cambiamento?

Metodi

Quando si progetta un sondaggio creativo, si possono usare immagini e metafore al posto di

scale di votazioni. Immagini e metafore riflettono la complessità, permettono di cogliere sfumature differenti e stimolano nuovi pensieri e idee; aiutano a catturare significati differenti e a volte simultanei che associamo alle nostre esperienze. Di seguito vi proponiamo alcune linee di lavoro creative che potete sperimentare quando progettate i vostri sondaggi, con alcuni esempi rivolti a cogliere specifici oggetti di valutazione.

Usare immagini (disegni o foto) come analogie visuali.

Le immagini sono un'inesauribile fonte di ispirazione per gli strumenti di valutazione creativi, perché sono innumerevoli e facilmente reperibili nella nostra quotidianità e permettono ai partecipanti di esprimere i loro pensieri e idee senza le limitazioni del linguaggio verbale.

Ricordate che i significati attribuibili a immagini e simboli cambiano significativamente a seconda del contesto culturale e dei gruppi di riferimento. Assicuratevi quindi di adattare il contenuto che proponete al target specifico con cui state lavorando e tenete sempre presente che se da un lato le immagini sono ricche di informazioni e significati e permettono di esprimere idee, sentimenti ed emozioni che non sono facili da comunicare verbalmente, dall'altro sono sempre ambigue a causa di variabili culturali e personali e la loro interpretazione non è mai univoca.

Ci sono diversi modi di impiegare immagini nei nostri sondaggi.

Uno di questi è chiedere ai partecipanti di scegliere e condividere un'immagine che rappresenti come si sentono riguardo all'aspetto



del seminario/formazione che vogliamo valutare. Può essere un'immagine trovata nel web o una foto scattata da loro. Per esempio, potremmo chiedere ai partecipanti di condividere un'immagine che rappresenti i nuovi concetti, gli strumenti, le abilità e i principali apprendimenti acquisiti nel seminario, oppure come si sono sentiti mentre partecipavano alle attività, ecc.

Possiamo anche fornire loro una serie di immagini tra cui scegliere per rappresentare le loro risposte in relazione a una specifica domanda o indicazione, come la seguente:

“Scegli un'immagine che rifletta come ti senti quando devi prendere posizione contro la discriminazione in una situazione quotidiana”

Usare metafore e analogie

Le metafore sono strumenti potenti per aiutarci a pensare in modo creativo: stimolano il pensiero divergente e aprono spazio a nuovi significati e idee. Ci sono diversi modi per applicarle al contesto della valutazione. Vediamo alcuni esempi di come potete impiegare questo strumento in un sondaggio per cogliere diversi oggetti di valutazione.

Per valutare l'esperienza personale dei partecipanti dal seminario (Punto 3), si potrebbe chiedere di scrivere un breve testo che descriva la loro esperienza attraverso una metafora. In questo caso il suggerimento potrebbe essere: immaginiamo che il seminario fosse una nave spaziale che ti ha condotto ad esplorare un nuovo pianeta, il pianeta dell'anti discriminazione: come sta andando? Quanto lontano ti sei spinto nella tua esplorazione? Ti sei trovato bene? Hai timore di questo nuovo pianeta? Ti incuriosisce? Hai intenzione di esplorare di più? C'è qualcun altro sul pianeta?

Lo stesso procedimento può essere applicato per valutare elementi dell'esperienza del seminario/formazione (Punto 4)

Se volessimo invece chiedere ai partecipanti di esprimere un parere riguardo la struttura del seminario possiamo usare la metafora di un edificio: se il seminario fosse un edificio, che tipo di edificio sarebbe? Potresti descrivere com'è fatto?

Per comprendere invece la loro percezione del contenuto del seminario, possiamo chiedere ai partecipanti di descrivere il seminario come descriverebbero un piatto: se il seminario fosse un piatto, che piatto sarebbe? Puoi descrivere o riconoscere gli ingredienti? Che sapore hanno tutti insieme? C'è qualcosa che manca o è in eccesso? La ricetta era corretta secondo te?

Se volessimo valutare l'ambiente e l'atmosfera di apprendimento potremmo usare la metafora del paesaggio: pensa al seminario come ad un paesaggio, potresti descriverlo? Com'è questo paesaggio? Cosa hai visto e sperimentato attraversandolo?

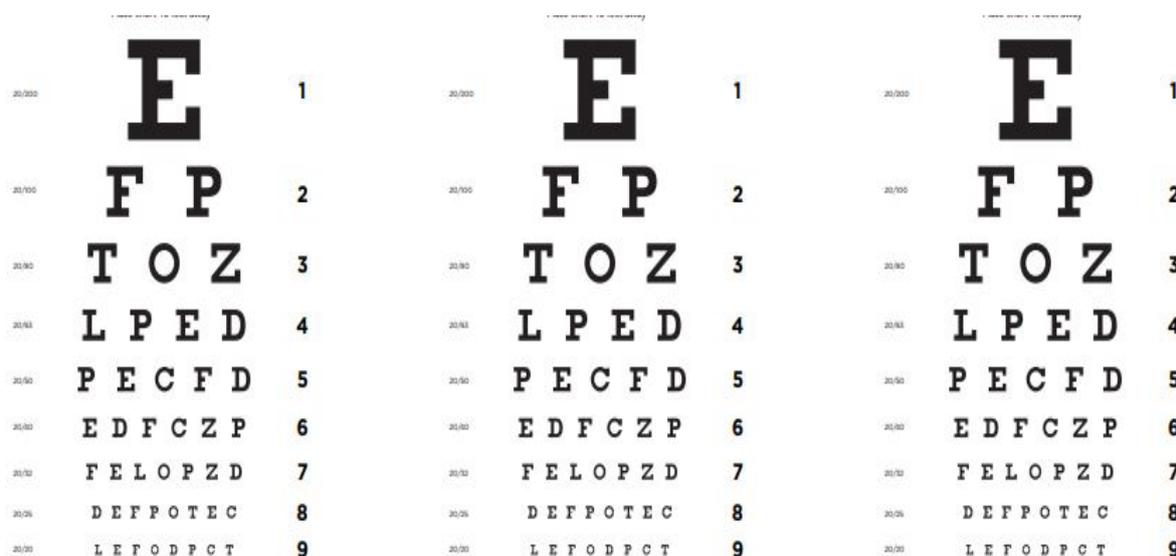
Per valutare le dinamiche di gruppo possiamo riferirci al seminario come a una foto di gruppo: se il seminario fosse una foto di gruppo che tipo di foto sarebbe? Potresti descriverla? Dove ti trovi nell'immagine, e dove sono gli altri? Qual è il "mood" della foto?

Per aiutare i partecipanti ad esprimersi sugli apprendimenti acquisiti (Punto 5) attraverso il seminario e i cambiamenti (Punto 6) che hanno sperimentato possiamo suggerire la metafora del viaggio: Pensa al seminario come a un lungo viaggio: che tipo di viaggio sarebbe? Quale è il posto più interessante che hai visitato, e quale la scoperta più entusiasmante? Che equipaggiamento hai portato con te: era appropriato, o hai dovuto procurarti qualcosa lungo la strada? Cos'hai nel bagaglio al ritorno da questo viaggio? C'è qualcosa certamente porterai con te in futuro?

Usare un approccio giocoso

Usate un approccio giocoso per mantenere motivati i partecipanti a portare avanti il sondaggio di valutazione ed esprimere sinceramente i loro pensieri riguardo il seminario.

Per esempio, se volessimo chiedere un parere sul grado di soddisfazione generale e capire se i partecipanti suggerirebbero il seminario ad altre persone, potremmo trasformare queste domande in un'attività divertente invitando i partecipanti a recensire il seminario come farebbero con un ristorante, un libro o un piatto. Invitateli a scegliere una categoria che gli è familiare e che li appassiona. Tenete presente che i metodi scritti, anche se



Prima di partecipare al seminario: quanto lontano pensavi di poter vedere la discriminazione/razzismo e i tuoi propri privilegi?

Durante il seminario: quanto lontano hai capito che eri effettivamente in grado di vederli?

Dopo il seminario: oggi quanto lontano puoi identificare discriminazione/razzismo così come i tuoi bias e privilegi?

creativi divertenti richiedono comunque un certo grado di impegno e sforzo da parte dei partecipanti e non dovrebbero quindi essere utilizzati eccessivamente. Gli strumenti grafici e visivi possono invece rappresentare una valida alternativa quando cerchiamo metodi più agili.

Usare strumenti visivi e grafici

Per esprimere valutazioni nei nostri sondaggi, al posto delle scale numeriche ed esercizi simili (es. valuta da 1 a 5, sono d'accordo/non sono d'accordo) possiamo invece mettere in campo strumenti visivi e grafici. In questo modo possiamo mantenere partecipanti coinvolti con attività veloci, ugualmente coinvolgenti ma meno "stancanti" della scrittura. Ricordate che l'input e le immagini che fornite possono essere modificati per obiettivi e target differenti.

La tavola optometrica

Per chiedere ai partecipanti di auto-valutare la loro abilità nel riconoscere la discriminazione (Punto 2) potete utilizzare l'immagine di una tavola optometrica. Potete anche inserire delle fasi progressive ("prima e dopo") per cogliere i cambiamenti.

Il bersaglio

Per cogliere l'apprendimento e i risultati dei partecipanti e il loro senso di sicurezza e abilità nell'agire contro la discriminazione potete usare l'immagine di un bersaglio. Come nel metodo precedente, potete aggiungere fasi (prima/durante/dopo) e ulteriori istruzioni per catturare elementi differenti. Una variante di questo strumento adattata per una valutazione a breve termine è descritta in modo più dettagliato al Capitolo 5.

Suggerimenti dei facilitatori per valutazione a lungo termine

- Dite ai partecipanti all'inizio del seminario che ci sarà una valutazione e che saranno coinvolti nelle fasi successive della valutazione del seminario. Avvisateli sulle tempistiche di quando riceveranno l'invito a partecipare a altro passo nella valutazione a lungo termine (es. dopo 4 settimane e poi altre 4 settimane dopo il primo turno)
- Per non rischiare di dimenticare passi della valutazione, preparate gli strumenti in anticipo e fissatevi un promemoria che vi ricordi di spedirli nei giorni previsti.
- Se volete comparare i cambiamenti nelle attitudini o punti di vista dei partecipanti

individualmente, potete assegnare un codice nel sondaggio che dovranno ripetere in ciascun passo della valutazione. Questo tipo di codici assegnati sono molto comuni nelle ricerche e indagini longitudinali dove ai partecipanti vengono poste le stesse domande in intervalli. I partecipanti non scelgono da soli questi codici ma gli viene fornita una struttura per creare il loro codice personale così che non lo dimentichino. Il codice dovrebbe essere basato su due o più domande – per esempio, potete chiedere ai partecipanti di usare la prima e l'ultima lettera del nome del loro padre + la data di nascita del loro padre + la prima e l'ultima lettera del nome della loro madre.

- Il codice apparirà come: GE1956AR. L'idea è che i partecipanti non debbano ricordare questo codice fino al prossimo passo della valutazione ma che siano in grado di ricrearlo

una volta che gli siano state date nuovamente le istruzioni. I codici sono molto utili per confrontare i singoli cambiamenti di attitudine nel tempo pur mantenendo l'anonimità dei partecipanti, ma tenete presente che procedere in questa direzione richiede poi di avere effettivamente le risorse necessarie per analizzare i cambiamenti individuali. Considerate bene le vostre risorse e possibilità prima di scegliere quest'ultima struttura.

APPENDICE

COS'È LA DISCRIMINAZIONE?

Per definizione la parola “discriminazione” descrive un trattamento iniquo e/o ingiusto verso qualcuno a causa della sua appartenenza a un gruppo specifico. Alla base della discriminazione giace una rigida costruzione di gruppi basata sulle loro differenze in categorie sociali rilevanti come genere, sessualità, razza/etnia, religione, età, ecc.

Naturalmente le differenze fra persone sulla base di religione, etnia, età, esistono, ma il problema sorge quando queste differenze sono talmente caricate di significato da articolare il modo in cui ci sentiamo, pensiamo e agiamo gli uni verso gli altri. I gruppi costruiti in base a queste categorie non solo sono considerati intrinsecamente diversi gli uni dagli altri, ma spesso anche come incompatibili gli uni con gli altri. L'appartenenza ai gruppi e le supposte differenze tra loro sono usate come ragione e legittimazione di trattamenti iniqui. Perciò, anche se pensiamo a questi gruppi sociali come compiuti, la loro importanza e influenza nella nostra vita sociale è molto reale.

La discriminazione non è solamente un “cattivo trattamento” o un trattamento iniquo in situazioni specifiche, ma ha ramificazioni molto reali perché porta all'esclusione delle persone dalle risorse sociali, negando opportunità di formare la società, negandogli voce nei discorsi politici, negandogli la loro umanità e la riduzione della loro identità nei gruppi sociali ipotetici.

Comunque, una persona non appartiene solamente ad un gruppo. Tutti noi apparteniamo ad una moltitudine di gruppi sociali, anche più di quelli summenzionati. Quindi, una persona può essere discriminata in vari modi basati sui differenti gruppi sociali di appartenenza. Pensate a una donna, che sia anche musulmana e lesbica.

Comunque, una persona può essere discriminata in base ad un gruppo sociale; essere parte di un gruppo sociale privilegiato è un altro aspetto della categorizzazione sociale. Questa esperienza multi dimensionale è nota come “intersezionalità”, significa che differenti forme di discriminazione non si aggiungono semplicemente una all'altra ma piuttosto si fondono nella loro unica e propria

forma.

Di conseguenza, non tutte le discriminazioni sono uguali. Non tutte le persone appartengono allo stesso gruppo sperimentando la stessa sorta di discriminazione. Anche all'interno dei gruppi che sono discriminati, i privilegi sociali che provengono da altre categorizzazioni sociali, giocano un ruolo importante nella manifestazione della discriminazione e iniquità per persone diverse. Questo porta ad un'altra importante realtà: come menzionato, la discriminazione ha conseguenze materiali molto reali. Ma la vita di una persona non è basata solo su una categorizzazione sociale ma su molte (intersezionalità). Questo significa che all'interno dello stesso gruppo, alcune persone hanno circostanze materiali migliori di altri. Nel femminismo, per esempio, le donne bianche sperimenteranno sempre un'altra forma più grande di liberazione che, lasciateci dire, una donna nera, o una donna musulmana, o una donna trans, o una donna con disabilità anche se vivono nella stessa società. Questo dimostra perché l'intersezionalità e l'esame dei propri privilegi è un passo fondamentale nel lavoro di anti-discriminazione.

La sociologa, scienziata della comunicazione, artista, attivista tedesca Natasha Kelly dice “non c'è un di fuori neutrale del razzismo – ogni persona e istituzione ne è affetta”. Questo si applica anche ad altre forme di discriminazione. Anche persone privilegiate sono coinvolte e invitate all'azione per poter demolire, liberare e far finire la discriminazione per sempre.

Razzismo come esempio di “Alterizzazione”

Lavorando sull'esempio del razzismo, sia perché è un problema prevalente in ogni società, sia perché le organizzazioni di questo progetto lavorano prevalentemente sul tema del razzismo, desideriamo illustrare alcuni concetti chiave.

Mentre non esistono razze umane, esiste a tutti gli effetti un processo di costruzione di razze (razzializzazione): è il processo che costruisce gruppi differenti, li segna con caratteristiche definite e richiede che siano differenti in modo avverso gli uni dagli altri. Le caratteristiche attribuite possono essere visibili (colore della pelle, capigliatura, lineamenti, ecc.) o implicite (tratti del carattere, valori, intelligenza, ecc.). I gruppi culturali o etnici sono costruiti attraverso la “razzializzazione”.

Questo processo, comunque, non è esclusivo della “razzializzazione”. Si applica a tutti i gruppi emarginati come le persone con disabilità o i membri della comunità LGBTQ+ tra gli altri. Tutto ciò porta ad una mentalità che distingue tra “noi” e “gli altri”. Pertanto questo processo viene anche definito “alterizzazione”.

Le caratteristiche assegnate agli altri non sono necessariamente negative. L'alterizzazione “positiva” per esempio si verifica nell'idea della minoranza “modello”, ai cui membri si assegnano caratteristiche connotate positivamente. Esempio classico: gli Asiatici che si considerano più intelligenti della media. Comunque, i membri delle minoranze “modello” sono comunque soggetti a disumanizzazione, i loro sforzi e il loro duro lavoro sono non considerati e i loro successi sono ascritti alla predeterminazione biologica.

Quello che consegue a tutti i casi, negativi e positivi, è l'esclusione di questi gruppi ai margini della società. All'interno del gruppo privilegiato, gli Altri e la marginalizzazione dell'“Altro” porta a una consapevolezza più forte del “noi”. Così il gruppo privilegiato ha bisogno dell'“Altro” per affermare di essere la norma. Ciò rafforza il proprio gruppo e crea uno squilibrio di potere a proprio vantaggio.

La conseguenza dell'alterizzazione è la discriminazione. Se l'alterizzazione accade implicitamente, poi la discriminazione è la sua controparte pratica. In altre parole: l'atto di

discriminazione non è altro che l'alterizzazione in azione

L'Alterizzazione o il processo di razzializzazione accade ogni giorno, e si ripete costantemente. Questi processi sono così incorporati nella nostra vita sociale che cresciamo abituati a loro e li consideriamo “normali”. Dato che sono inculcati nel nostro mondo sociale, di solito li accettiamo e non ci pensiamo molto. Ecco dove risiede l'importanza del lavoro anti-discriminazione e dell'anti-razzismo: essere contro la discriminazione è guardare oltre ciò che consideriamo normale non solo nel comportamento degli altri ma nel nostro.

A volte discriminiamo le persone senza rendercene conto. Attualmente, nella nostra quotidianità, leggiamo informazioni e ci relazioniamo con gli altri attraverso i nostri pregiudizi e stereotipi e rigidità cognitive, effetti psicologici che portano a pensieri e azioni discriminatorie. Gli stereotipi ci portano a pensare in modo particolare, i pregiudizi ci portano a sentire in modo particolare ed entrambi possono portarci ad agire in modo discriminatorio.

Dato che tutti cresciamo in un mondo che normalizza la discriminazione di alcuni gruppi di persone, interiorizziamo queste circostanze e non vediamo subito il problema. Nel mondo dell'anti-discriminazione, è importante accettare che si può agire in modo discriminatorio senza esserne consci. Abbiamo probabilmente sentito persone reagire dicendo “non era mia intenzione” quando vengono rimproverati per atti discriminatori. Questo è probabilmente vero, potrebbero non averne avuto l'intenzione, ma l'intenzione non nega i risultati del comportamento in circostanze di discriminazione. All'inizio della consapevolezza della discriminazione giace l'accettazione della propria responsabilità per disimparare vedute interiori discriminatorie, comportamenti, ecc.

Strutture discriminatorie

La discriminazione esiste su di una struttura multidimensionale che coinvolge ogni istante delle nostre vite. Include i nostri pensieri, comportamenti, attitudini, interazioni così come il nostro prendere decisioni. In queste strutture troveremo ogni ragione per la discriminazione, anche per quelle cose che passano inosservate e tutte le micro e macro aggressioni.

Comunque, queste strutture non sono fisse. Si alterano e evolvono insieme alle società che le costruiscono. Differiscono globalmente tra regioni e cambiano nel tempo. Ma tutte loro seguono un ordine gerarchico. Per esempio in quasi tutte le strutture razziali, i bianchi si trovano in cima e i neri in fondo. Questo è perché il razzismo all'inverso è un mito. Non tutti possono sperimentare razzismo e non tutti i trattamenti iniqui sono razzismo. Spingere verso l'alto in questa gerarchia è strutturalmente impossibile. Può capitare di imbattersi nel concetto di "discriminazione al contrario", cioè quando la persona discriminata appartiene ad un gruppo privilegiato e dominante. Questa è una convinzione errata, perché la discriminazione non può avvenire in direzione opposta a quella dell'oppressione. Ogni persona ha i propri pregiudizi e agisce individualmente, ma tutti sono parte di un sistema e le azioni devono essere prese in considerazione all'interno del contesto di tale sistema. L'incitamento all'odio di solito usa questa narrazione, ma non c'è un sistema che legittimi l'idea della discriminazione al contrario. Inoltre, questo concetto non dovrebbe essere confuso con la discriminazione positiva, dove le azioni sono intraprese per superare le attuali disuguaglianze.

Per raggiungere cambiamenti sistematici, reali e a lungo termine, non dobbiamo lasciare queste strutture intatte. Per poterlo fare dobbiamo riflettere su di loro, sulle nostre posizioni al riguardo e perciò, sui nostri vantaggi e privilegi che emergono dalla nostra posizione all'interno del sistema. Dobbiamo divenire consci dei processi inconsci di alterizzazione. Perché anche se non vogliamo discriminare qualcuno, questo può succederci ogni giorno. Purtroppo nessuno è libero dal razzismo e dalle altre forme di alterizzazione.

PARTNER



SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria È stata fondata nel 1993 per combattere tutte le forme di discriminazione e segregazione basate su colore della pelle, etnia o background culturale. Quando questa discriminazione si ripercuote su di un individuo, gruppo o a livello istituzionale, chiediamo tolleranza, rispetto e comprensione con diritti equi per tutti. Vediamo le differenze culturali in una luce positiva e supportiamo ogni tipo di scambio culturale e pratiche che incoraggino contatti tra la popolazione locale, immigrati, e gruppi di minoranza. Sos Racismo focalizza il suo lavoro sull'aumentare la consapevolezza nella società riguardo la realtà dei migranti e il razzismo strutturale e forme multiple di discriminazione. Infine, porta avanti diverse azioni: consiglia gli immigrati sui loro diritti, denuncia tutte le forme di razzismo e discriminazione da un punto di vista intersezionale, promuove relazioni interculturali per mettere fine al pregiudizio e aiuta a costruire una società inclusiva, porta a termine diversi training per aumentare la consapevolezza e educare la società.

<http://www.mugak.eu/>



Giolli Cooperativa Sociale È attiva in progetti nazionali e internazionali e lavora con differenti gruppi target, prevalentemente con giovani o gruppi emarginati, usando il Teatro dell'Oppresso (TdO) come metodo primario per esplorare la loro esperienza quotidiana e i problemi sociali, e per facilitare processi di cambiamento nella cornice pedagogica di Paulo Freire, dell'Approccio di sviluppo di Comunità, e della Non-violenza. Giolli fornisce interventi basati sul TdO e formazione per gli operatori dei servizi sociali e progetti in campi differenti (antirazzismo, dipendente, disagio sociale, psichiatria, educazione, prevenzione, ecc.) che coinvolgono persone di tutte le età e condizioni. Giolli crea spettacoli su numerose tematiche usando soprattutto la tecnica interattiva del Teatro-Forum, partecipa a Festival e Conferenze e collabora con entità simili in Italia e all'estero. Inoltre, Giolli porta avanti diversi progetti per prevenire la discriminazione, in particolare la discriminazione contro migranti, comunità di stranieri e comunità LGBTQ+. L'approccio di Giolli è partecipativo, orizzontale e creativo.

<https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió Fu fondata nel 1998 come fondazione a scopo filantropico con base a Budapest, Ungheria. Crediamo in una società aperta e tollerante, dove a persone svantaggiate vengano date opportunità e l'interculturalità sia un valore. Lavoriamo verso questi obiettivi nel nostro paese e anche all'estero. Crediamo che in questo mondo corrente globalizzato, la comprensione che le società sono profondamente cambiate sia un'abilità necessaria. Questa è la strada da percorrere.

<http://www.artemisszio.hu/>



Kulturhaus Brotfabrik È un centro culturale situato all'interno di una ex fabbrica di pane in un distretto molto vivace e colorato di Vienna. Incastonato tra studi e gallerie, il Kulturhaus raggiunge i residenti di un vicinato circostante, caratterizzato da housing sociale e da popolazione diversa con pochi posti per incontrarsi. Il Kulturhaus si impegna con il Distretto attraverso progetti artistici e offre al vicinato opportunità di rimanere in contatto con gli altri e creare qualcosa di nuovo. Ha lo scopo di creare ponti tra comunità differenti con l'aiuto di arte e cultura. Oltre al palazzo della precedente fabbrica, Kulturhaus gestisce un altro luogo di incontro al mercato vicino: la bancarella no. 129 del mercato è usata per esposizioni, esibizioni e altri eventi. Kulturhaus Brotfabrik è gestita dall'organizzazione non-profit "Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not".

<http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



CREATIVE ACTION AGAINST DISCRIMINATION

IL PROGETTO

Il lavoro antirazzista diventa sempre più rilevante alla luce delle tendenze populiste presenti in molti paesi europei. A fronte di un dibattito politico sempre più polarizzato, è importante ampliare il campo del lavoro antirazzista per accrescere la sensibilità verso questo tema nella società. Crediamo che il lavoro antidiscriminazione debba diventare una questione centrale nell'educazione degli adulti in tutti i settori.

Per lavoro antidiscriminazione intendiamo la sensibilizzazione, il contrasto e la lotta contro la discriminazione a livello sociale.

La nostra definizione operativa di discriminazione si riferisce al trattamento ineguale delle persone fondato sulla loro appartenenza/presunta appartenenza a gruppi o categorie basati su caratteristiche socialmente rilevanti come l'orientamento sessuale o di genere, la "razza", l'appartenenza etnica o nazionale, la religione, l'età, socialmente concepiti come intrinsecamente diversi gli uni dagli altri. Queste differenze sono usate come base per la legittimazione del trattamento ineguale di interi gruppi di persone e delle conseguenti disuguaglianze sociali. Gli squilibri di potere sono iscritti in azioni, strutture e sistemi discriminatori.

Il nostro approccio al problema della discriminazione è quello di promuovere la riflessione e migliorarne la comprensione attraverso i mezzi creativi. I nostri format di workshop mettono in collegamento i metodi artistici con il lavoro antidiscriminazione. Sono co-costruiti da professionisti in quattro diversi Paesi europei - Spagna, Italia, Ungheria e Austria - esperti nel campo del video partecipativo, del teatro e del teatro dell'oppresso e dei social media. Abbiamo messo in comune la nostra esperienza in quattro toolkit pratici per educatori e formatori. Offriamo inoltre un compendio di strumenti di valutazione innovativi adattati alle esigenze specifiche di tali laboratori nell'ambito dell'educazione non formale degli adulti.

Desideriamo offrire a formatori ed educatori una nuova serie di tecniche per espandere il proprio campo d'azione. I mezzi creativi hanno un forte potenziale per lo sviluppo personale e creano spazio per la riflessione personale ad un livello molto profondo. Il nostro obiettivo è che più insegnanti, formatori ed educatori diventino consapevoli di questo potenziale!

I toolkit sono disponibili in lingua italiana, inglese, spagnola, basca, tedesca e ungherese. Possono essere scaricati gratuitamente sul sito del progetto:

<https://www.caad-project.eu/>

Autori e collaboratori ai testi:

Olga Irimiás, Anna Végh, Diana Szántó, Gabriella Farkas, Kennedy Cook, Sára Haragonics, Éva Moharos, Mária Vinkovits (Artemisszió)

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Erica Raimondi, Massimiliano Filoni, Cristina Ceruti (Giolli Cooperativa Sociale)

Gizem Gerdan, Iris Neuberg, Veronika Hackl, Mbatjiua Hambira, Tilman Fromelt (Kulturhaus Brotfabrik)

Loira Manzani, Mikel Araguas (SOS Racismo)

Disposizione:

David Mathews, Lily Stepenyan



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Questo progetto è stato co-finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dei soli autori, pertanto la Commissione non è responsabile di qualsiasi uso si faccia delle informazioni che contiene.