Competenze professionali e sociali internazionali per i giovani”

Un manuale per insegnanti e formatori della IeFP

Wrocław 2021

Erasmus+

Editore: Dr Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Collaborazione: Agnieszka Zabrzewska
Correzione in tedesco: Antonia Pilz

Autori dei moduli formativi:
Bernd Faas
Dr Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Antonia Pilz
Gianluigi Rago
Christian Scharf
Agnieszka Zabrzewska

Design grafico: Łukasz Strączek

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.
Pubblicazione gratuita

Erasmus+

I. Il programma Erasmus+ e i suoi obiettivi. Organizzazioni partner del progetto.
II. La necessità e il contesto dell'insegnamento delle competenze professionali e sociali internazionali.
III. Note sull'utilizzo del manuale.
1. Contenuto e struttura del manuale
2. Layout delle unità didattiche di apprendimento (UdA
3. Utilizzo delle unità didattiche di apprendimento (UdA)
4. Riflessioni e buone pratiche emerse dal progetto pilota
IV. Formazione delle competenze interculturali per il personale IeFP - scenari di insegnamento.
Modulo 1 "Competenze interculturali degli insegnanti di IeFP
1.1 UdA "Competenze di comunicazione" (modulo di base)
1.2 UdA "Risoluzione dei conflitti in un ambiente di lavoro interculturale”
Modulo 2 "Apertura, accettazione, flessibilità
2.1 UdA "Inclusione e discussione di opinioni"
2.2 UdA "Flessibilità dell'insegnante - Approccio creativo e soluzioni innovative"
2.3 UdA "Coaching virtuale e gestione della crisi nella formazione iniziale”"
Modulo 3 "Lavorare in un ambiente internazionale
3.1 UdA "Culture diverse, una professione e una classe"
3.2 UdA "Processo decisionale in un contesto interculturale usando l'esempio della scelta di un'azienda per uno stage nel settore alberghiero"
3.3 UdA "Comprendere i valori dell'Unione Europea come valori comunitari"
Modulo 4 "Sfide dell'insegnante professionale oggi"
4.1 UdA "Sfide dell'insegnante professionale oggi"
4.2 UdA "Insegnamento della didattica in classi di scuole professionali con alunni con e senza background migratorio"
4.3 UdA "Formazione per il mercato internazionale
4.4 UdA "Gamification nell'aula della scuola professionale

V. Scenari d'insegnamento per lo sviluppo delle competenze internazionali professionali e sociali dei giovani, in particolare degli studenti dell'IeFP.

Modulo 1 "Strategie di azione in un ambiente culturalmente diverso"
1.1 UdA "Estraneità e appartenenza - come le persone si integrano nei team di lavoro"
1.2 UdA "L'ambiente di lavoro dei miei sogni"
1.3 UdA "Iceberg culturale come preparazione all'internazionalizzazione della professione"
1.4 UdA "Connessioni globali, responsabilità globale e sviluppo sostenibile sul posto di lavoro"
1.5 UdA "Cooperazione internazionale e sviluppo verso strategie economiche nazionali"

Modulo 2 "Comunicazione efficace nei team internazionali e risoluzione dei conflitti culturali"
2.1 UdA "L'influenza dei pregiudizi culturali sulla cooperazione nei team internazionali"
2.2 UdA "Il concetto e l'importanza del tempo nelle relazioni internazionali"
2.3 UdA "Business interculturale Savoir-vivre"
2.4 UdA "Descrivere, interpretare, valutare - come reagire con competenza in contesti interculturali"
2.5 UdA "Forum teatrale per la risoluzione dei conflitti sul posto di lavoro"
2.6 UdA "Dimensioni culturali nel lavoro quotidiano

Modulo 3 "Promuovere la mobilità e la flessibilità nel mercato del lavoro"
3.1 UdA "Comunicazione non verbale nelle relazioni professionali internazionali"
3.2 UdA "Il cliente è il re - diverse aspettative dei clienti in un contesto internazionale"
3.3 UdA "Conoscenza della cultura del cliente attraverso la qualità del servizio"
3.4 UdA "Percezioni e fatti sulla cultura araba
3.5 UdA " La tradizione del "WALZ" come precursore dello stage all'estero

Modulo 4 "Competenze interculturali nella pratica professionale”
4.1 UdA "Diversità culturale nella vita quotidiana e nel lavoro”
4.2 UdA "Stili di comunicazione”
4.3 UdA "Rituali di saluto - il primo contatto in un ambiente di lavoro internazionale".
4.4 UdA "L'arte dell'argomentazione e della discussione di questioni socio-politiche nella vita lavorativa"
4.5 UdA "Comportamento e origine culturale - Perdere la faccia in Cina”
4.6 UdA "Teoria del colore e marketing internazionale"

Modulo 5 "Strumenti di adattamento nel nuovo ambiente: iniziativa, capacità di risolvere i problemi e trasferimento delle conoscenze"
5.1 UdA "I miei diritti del lavoro nell'Unione Europea - il gioco"
5.2 UdA "L'immagine della mia professione"
5.3 UdA "Analizzare le notizie - come le diverse prospettive, comprese quelle culturali, cambiano la nostra visione del mondo"
5.4 UdA "Relazione con gli anziani nelle diverse culture"
5.5 UdA "IBAN, SWIFT e SEPA o come pagare le fatture a livello internazionale"
5.6 UdA "Imposta sul valore aggiunto in Polonia, Germania e Italia"

Modulo 6 "Le professioni in prospettiva internazionale
6.1 UdA "Strutture per il tempo libero e lo sport in diverse parti del mondo"
6.2 UdA "Come collegarlo? - la diffusione delle diverse tecniche di costruzione nel mondo utilizzando l'esempio delle giunzioni di elementi in legno "
6.3 UdA "La prospettiva internazionale della professione di cuoco"
6.4 UdA "I vecchi cereali nella panificazione"
6.5 UdA "Macellazione secondo le regole halal"
6.6 UdA "Educatori nella pratica: trattare con genitori e bambini di culture diverse"
6.7 UdA "Capelli caucasici, asiatici e africani - la diversità dei clienti in un salone di parrucchiere"
6.8 UdA "L'influenza dei fattori culturali e dell'ubicazione geografica sulle composizioni che ricorrono alla memoria dei defunti”

I. Il programma Erasmus+ e i suoi obiettivi. Organizzazioni partner del progetto.

Erasmus+ è il programma dell'Unione Europea nel campo dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport. Mira a sostenere gli studenti e gli insegnanti nella realizzazione di progetti internazionali per aumentare le loro competenze. Attraverso questo programma, l'Unione Europea mira a garantire che tutti i giovani abbiano accesso all'istruzione e alla formazione della più alta qualità, a permettere agli studenti di muoversi facilmente tra i sistemi formativi di diversi paesi e a dare loro la possibilità di trovare lavoro in tutta Europa. Il programma è in continua evoluzione e ha un budget crescente, il che dimostra la necessità di attività di educazione internazionale. Gli obiettivi orizzontali dei progetti Erasmus+ sono fissati in ogni periodo di programmazione, grazie ai quali si risponde alle sfide attuali nel campo dell'istruzione e dello sviluppo sociale, che sono importanti per tutta l'Unione Europea.

Il progetto è stato realizzato con i fondi Erasmus+ destinati alle attività di partenariato internazionale. Esperti di tre paesi - Polonia, Germania e Italia - sono state coinvolti nello sviluppo del prodotto, il che gli conferisce un carattere e una prospettiva transnazionale e gli permette di essere usato nelle istituzioni educative di diversi paesi dell'Unione Europea. Pertanto, sono state prodotte anche quattro versioni linguistiche del manuale. Il partenariato del progetto era composto da tre organizzazioni:

La Fondazione per l'educazione professionale e interculturale FAVEO (www.fundcja-faveo.pl), il promotore del progetto, lavora dal 2007 all'internazionalizzazione e al miglioramento della qualità dell'educazione professionale in Polonia e in altri paesi dell'Unione Europea. Il suo scopo è quello di sostenere una politica moderna, ecologicamente e socialmente responsabile del mercato del lavoro, di migliorare le qualifiche professionali dei lavoratori e degli studenti, e di promuovere un alto livello di istruzione e formazione professionale, tenendo conto dei processi di mercato globali ed europei. L'impatto del lavoro della fondazione comprende centinaia di stage all'estero per studenti e insegnanti di scuole professionali che hanno acquisito competenze internazionali, uno scambio di esperienze tra i dipendenti di molte aziende in tutta l'Unione europea e numerosi materiali didattici per una formazione professionale moderna.

La **Bildungsnetzwerk Magdeburg gGmbH** (www.bildungsnetzwerk-magdeburg.de) gestisce il Centro Europeo di Formazione Giovanile di Magdeburgo (EJBM) in Germania, combina concetti di educazione giovanile extracurricolare internazionale con la consulenza per la mobilità dei giovani, organizza e gestisce seminari internazionali, workshop, incontri giovanili ed eventi specializzati, specialmente con un focus sull'educazione politica ed europea di base. Nel campo della consulenza sulla mobilità, l'organizzazione spiega le strade per andare all'estero dando il necessario supporto pedagogico - indipendentemente dalla situazione economica dei genitori. Nell'ambito di questo lavoro, mira anche sul settore dell'istruzione e della formazione professionale e realizza regolarmente seminari sull'educazione interculturale per futuri insegnanti e invia tirocinanti all'estero in stage specializzati. L'organizzazione può essere trovata su internet a: ejbm.de, @ejbmagdeburg.

Eurocultura (www.eurocultura.it) è un'organizzazione non-profit di ricerca, formazione e orientamento professionale fondata nel 1993 con sede a Vicenza, Italia. Le sue competenze chiave riguardano l'istruzione, la formazione e il mercato del lavoro in un contesto internazionale e interculturale. I suoi progetti e attività nel campo dell'educazione mirano a prevenire la disoccupazione migliorando l'occupabilità dei giovani, promuovendo la mentalità di start-up e la mobilità internazionale di studenti e lavoratori, combattendo il razzismo e i pregiudizi, e proteggendo l'ambiente. Eurocultura fornisce anche un orientamento professionale orientato al cliente e una consulenza per le persone che cercano un'esperienza all'estero per sfruttare le loro capacità professionali e personali in un ambiente internazionale.

L'economia si sta globalizzando e questo è un processo irreversibile almeno per i prossimi decenni. L'azienda richiede la capacità di lavorare in un ambiente internazionale e con interlocutori stranieri. I cittadini dell'Unione europea si possono muovere liberamente all'interno del mercato interno in cerca di lavori interessanti. D'altra parte, i programmi di formazione professionale sono ancora monoculturali e tengono poco conto del fatto che le professioni si esercitano sempre di più in ottica internazionale. Questa situazione è confermata dal fatto che la maggior parte degli allievi non ha la possibilità di fare esperienze all'estero durante la formazione. Il primo confronto con l'economia globale avviene di conseguenza spesso senza preparazione direttamente al lavoro, quando invece servono già queste competenze per rafforzare la competitività e cogliere le opportunità di sviluppo.
Il programma Erasmus+ e le opportunità che offre sono importanti in questo contesto. Tuttavia, non tutti gli insegnanti/allievi hanno l'opportunità di partecipare alla mobilità all'estero. Non tutti gli insegnanti ha la possibilità di sperimentarsi all'estero sviluppando metodi e contenuti d'insegnamento al di là dei curricula nazionali. Secondo uno studio del 2018 della Commissione Europea, solo il 40,90% degli insegnanti dell'Unione Europea ha partecipato ad almeno un'attività internazionale legata alla propria pratica professionale, e quasi il 30% degli insegnanti di lingue straniere non ha mai partecipato a programmi di mobilità internazionale. Mentre i docenti che hanno partecipato a progetti di mobilità internazionale durante i loro studi sono statisticamente più mobili a livello internazionale come insegnanti, una tendenza confermata in tutti i paesi dell'UE *.

Questo manuale è stato scritto in risposta a questa situazione. Si rivolge principalmente agli studenti IeFP, che dovrebbero essere aiutati dai metodi ad acquisire competenze professionali e sociali internazionali durante la loro formazione e quindi anche incoraggiati a raccogliere la sfida della mobilità all'estero quando se ne presenta l'opportunità. Il manuale è uno strumento pratico per formatori e insegnanti di materie professionali per introdurre elementi e riferimenti internazionali nella IeFP.

* European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Mira ad aiutare a preparare i giovani a raggiungere i propri obiettivi professionali e personali nel mercato del lavoro multiculturale, a ispirare curiosità piuttosto che paura, e a vedere il mondo del lavoro globalizzato come un'opportunità piuttosto che una minaccia. Ciò richiede nuove competenze, ad esempio riconoscere e tollerare la „diversità" ed essere aperti a nuove condizioni di lavoro. Questo materiale didattico aiuta ad acquisire queste abilità e altro ancora.

III. Note sull'utilizzo del manuale

1. Contenuto e struttura del manuale

Il manuale è composto da due parti. La prima parte è stata prodotta in risposta alle esperienze degli esperti IeFP delle organizzazioni partner e della ricerca della Commissione Europea, che evidenziano un livello relativamente basso di partecipazione del personale IeFP ai progetti internazionali e la mancanza di materiali didattici per sostenere lo sviluppo delle competenze interculturali e internazionali del personale IeFP. Senza queste risorse, è difficile per gli insegnanti compensare deficit simili negli studenti. Pertanto, la prima parte contiene dodici moduli destinati alla formazione degli insegnanti. Possono essere condotti da insegnanti più esperti, come coordinatori di progetti internazionali nelle scuole e formatori di educazione interculturale.

È consigliabile che gli insegnanti che usano i moduli qui elencati con gli studenti nelle loro lezioni abbiano essi stessi completato in precedenza alcuni dei moduli per gli insegnanti. I moduli per gli insegnanti riguardano lo sviluppo di quelle competenze che sono importanti dal punto di vista del tema del progetto presentato:

⇒ "Competenze interculturali degli insegnanti di materie professionali".
⇒ "Apertura, accettazione, flessibilità"
⇒ Lavorare in un ambiente internazionale
⇒ La sfida dell'insegnante professionale oggi".

La seconda parte del manuale contiene 36 unità didattiche di apprendimento da implementare con gli studenti in classe. Questi sono anche divisi in moduli che si riferiscono a specifiche aree di competenza:

⇒ "Strategie di azione in un ambiente culturalmente diverso".
⇒ "Comunicazione efficace in team internazionali e risoluzione di conflitti culturali"

⇒ "Promuovere la mobilità e la flessibilità nel mercato del lavoro"
⇒ "Competenze interculturali nella pratica professionale".
⇒ "Strumenti di adattamento nel nuovo ambiente: iniziativa, capacità di risolvere i problemi e trasferimento delle conoscenze"
⇒ "Le professioni nella prospettiva internazionale"

2. Layout delle unità didattiche di apprendimento (UdA)

Ogni uniti didattica di apprendimento è basata su un modello contenente elementi fissi:

⇒ **il titolo** (il numero accanto al titolo indica il numero del modulo a cui l'UdA appartiene, per esempio 2.3 "Business interculturale savoir-vivre" significa il l'Uda numero 3 nel modulo 2 "Comunicazione efficace nei team internazionali e risoluzione dei conflitti culturali");
⇒ **obiettivi da raggiungere**, suddivisi in conoscenze ("dopo la lezione lo studente sa"), abilità ("dopo la lezione lo studente può") e atteggiamenti ("dopo la lezione lo studente capisce");
⇒ **tempo** necessario per implementare il concetto.
⇒ elenco dei **materiali e dei sussidi didattici** necessari;
⇒ il numero consigliato **di partecipanti**
⇒ **commenti** sull'implementazione del modulo che l'insegnante dovrebbe leggere (opzionale);
⇒ **fasi di insegnamento** in brevi sezioni per aiutare il formatore a orientarsi nel processo (step 1, step 2, ecc.);
⇒ la **descrizione dettagliata** su come implementare ogni punto;
⇒ le **fonti** utilizzate, che possono essere ampliate per aumentare la conoscenza dell'argomento;
⇒ **allegati** con materiale didattico per realizzare esercizi, simulazioni, mini-lezioni, ecc.

Grazie al formato uniforme dei concetti, è più facile navigare nel libro di testo. I grafici sono stati progettati per rappresentare le diverse fasi dell'insegnamento e per mostrare di cosa tratta ogni parte.

3. Utilizzo delle unità didattiche di apprendimento (UdA)

Secondo gli autori, il libro di testo vuole essere un materiale semplice e facile da usare per gli insegnanti di materie professionali:

⇒ i piani di lezione sono divisi in parti trasparenti che permettono una rapida familiarizzazione con gli obiettivi del l'unità e i suoi contenuti;

⇒ gli scenari contengono tutti i materiali e le appendici necessari per implementare il tema, preparati in una forma facile da usare;

⇒ le unità seguono il ritmo di lezioni da 45 minuti;

⇒ la maggior parte degli argomenti sono strutturati come una singola lezione in modo che possano essere implementati senza molta perdita di tempo dal resto del curriculum/programma educativo;

⇒ il design grafico del libro di testo facilita la navigazione attraverso gli argomenti e i moduli di competenza.

Le unità didattiche di apprendimento sono materiale pronto all'uso. Contengono non solo le istruzioni per gli esercizi suggeriti, ma anche, per esempio, domande e suggerimenti per aiutare l'insegnante a riflettere sulle attività.

Gli scenari non devono essere completati nell'ordine in cui sono contenuti nel libro di testo per raggiungere l'obiettivo formativo. L'insegnante può selezionare delle unità da diversi moduli e combinarli in un ciclo individuale, su misura per un gruppo specifico e flessibile alle loro esigenze. Una unità può anche essere implementato quando un tale argomento manca in classe. Anche in questo modo svolge il suo ruolo. L'insegnante può anche usare i singoli esercizi contenuti negli schemi se li trova utili per implementare un altro argomento.

L'ultimo modulo della seconda parte del manuale contiene delle unità didattiche di apprendimento sugli aspetti internazionali delle singole professioni. Questi possono essere usati sia nell'insegnamento di una specifica professione che come esempi nell'insegnamento di professioni correlate. Possono anche servire come esempi per la creazione di materiali per la materia propria.

I moduli per il personale IeFP possono essere utilizzati anche nelle lezioni con gli allievi, ad esempio nei viaggi d'istruzione o nelle lezioni extracurricolari (sono più lunghi nel tempo rispetto alle unità per gli allievi).

Gran parte dei moduli si basa sull'idea del lavoro di gruppo e del coaching di gruppo. Questi metodi sono stati testati e valutati per i loro effetti nel lavoro con i giovani dagli esperti che hanno prodotto questo manuale. L'idea è quella di coinvolgere e guidare gli studenti stessi e “costruire” sopra le loro esperienze precedenti. Questo permette loro di identificarsi meglio con il tema e di rimanere nella realtà del loro mondo di apprendimento e di lavoro, il che significa un maggiore coinvolgimento emotivo dei partecipanti. Da parte dell'insegnante, questo metodo richiede un allontanamento dall'insegnamento "classico" e la capacità di passare il testimone agli studenti. In pratica, questo significa usare esercizi, simulazioni e discussioni invece di lezioni frontali.

4. Riflessioni e buone pratiche emerse dal progetto pilota

Gli scenari di insegnamento inclusi in questo manuale sono stati testati con studenti e insegnanti nelle scuole professionali in Polonia e Germania. Le lezioni si sono svolte sia fisicamente che online a causa delle restrizioni della pandemia di Corona. Il feedback di questi test è stato incorporato nelle versioni finali delle unità.

Nel complesso, il feedback degli studenti e degli insegnanti è stato molto positivo. Gli insegnanti hanno sottolineato di aver ricevuto materiale didattico non disponibile prima e di non aver trattato finora abbastanza gli aspetti internazionali nelle professioni insegnanti. Hanno sottolineato che il valore speciale del manuale sta nella combinazione di educazione formale con metodi di educazione non formale, che gli conferisce un carattere innovativo. D'altra parte, agli studenti è piaciuto il modo interattivo di insegnamento, la sua grande praticità e il fatto che gli esempi sono basati su situazioni reali del mondo scolastico e lavorativo.

Dopo la fase di test, abbiamo raccolto alcuni consigli che vale la pena menzionare per altri formatori:

⇒ L'insegnante dovrebbe conoscere bene il gruppo, dato che alcuni degli argomenti da discutere possono coinvolgere questioni culturali e personali delicate o innescare discussioni emotive. Pertanto, è importante sapere, per esempio, se nella classe ci sono alunni con un background migratorio, se esistono delle situazioni di esclusione dovute alla religione, alla visione del mondo, all'origine, ecc.

⇒ Se la classe è culturalmente o etnicamente diversa, l'insegnante dovrebbe essere particolarmente sensibile nel condurla, per esempio usando esempi che non si riferiscono alla religione o alla nazionalità solo della maggioranza degli studenti.

⇒ Gli scenari di insegnamento hanno funzionato meglio durante le lezioni fisiche che in quelle online, dove la dinamica della classe e la partecipazione degli studenti erano inferiori. Alcuni esercizi hanno richiesto modifiche per la versione online e questo non è stato sempre possibile. Questa esperienza dimostra che alcuni delle unità contenute nel libro di testo possono essere implementate nelle classi online ma raggiungono meglio il loro obiettivo nelle classi faccia a faccia.

1.1. Titolo: Competenze interculturali - Comunicazione (modulo base)

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- qual è il modello trasmettitore-ricevitore - che la comunicazione è un processo tra il parlante e l'ascoltatore	- l'insegnante conosce le regole/ note per una migliore comunicazione con i diversi gruppi destinatori	- l'insegnante è più sensibile alle "sfumature" della lingua - l'insegnante comprende meglio che la comunicazione non è "neutra" - l'insegnante è più sensibile ai pregiudizi personali nei confronti di determinate (gruppi di) persone

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
Lavagna a fogli mobili, Marcatore, Carte moderazione, Muro

Partecipanti:
Massimo 20

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Questa unità didattica riguarda la comprensione della comunicazione con altre persone. L'idea è che ci siano molti malintesi dovuti alla comunicazione, sia nella comunicazione con persone del proprio paese che con persone provenienti dall'ambiente internazionale. Naturalmente vi sono altri aspetti culturali/interculturali da considerare nell'ambiente del lavoro internazionale, ma la comunicazione e l'apertura sono gli aspetti più importanti.

A seguito di questo modulo, dovrebbe essere realizzato un altro modulo sulle competenze interculturali.

L'esercizio "Visto, sentito, dipinto" può essere svolto con 6 persone contemporaneamente. Gli altri sono osservatori. Se ci sono due trainer, ogni trainer può anche fare questo esercizio con 6 persone, in modo che più persone siano attive contemporaneamente.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione all'unità: Un minuto	5 Min
Step 2. "Visto, sentito, dipinto"	35 Min
Step 3. Valutazione "Visto, sentito, dipinto"	15 min
Step 4. Modello trasmettitore-ricevitore	10 min
Step 5. Elaborazione di norme ed indicazioni	15 min
Step 6. Valutazione/Debriefing	10 Min

1. Step: Introduzione all'unità: un minuto

Per introdurre l'esercizio, a tutti gli insegnanti viene chiesto di sedersi sulle loro sedie e nascondere tutti gli orologi. Se nella stanza è disposto un orologio, dovrebbe essere coperto. Ora gli insegnanti dovrebbero chiudere gli occhi e, quando il trainer dice "Avanti!", alzarsi, tenere gli occhi chiusi per un minuto. Quando pensano che il minuto è finito, riaprono gli occhi e si sedano. È importante che tutti tacciano perché nessuno diventi "irrequieto".
Il trainer ferma il tempo e osserva chi apre gli occhi di nuovo e quando. Dopo che l'ultima persona ha aperto gli occhi, viene fatta una breve valutazione di com'è stato questo esercizio per gli insegnanti e se pensano di averlo seguito esattamente per un minuto. Successivamente, il trainer può affermare brevemente che il nostro senso del tempo e l'importanza che attribuiamo al tempo passato o anche alla puntualità dipendono dalla forma del giorno, dal livello di stress, ma anche dalla cultura. Se il trainer ha esperienza con gruppi di diversi paesi/culture, può anche riferire al riguardo.

2. Step: „Visto, sentito, dipinto"

[se ci sono due trainer, l'intero gruppo può essere diviso in due gruppi e ogni trainer lavora con il suo gruppo in una stanza separata]
a) Si stanno cercando 6 volontari, che prima lasciano la stanza e fissano un ordine all'esterno.

b) Gli altri insegnanti sono preparati per il loro ruolo di osservatori:

⇒ L'esercizio sarà presentato brevemente.
⇒ Gli osservatori ricevono carta e penna per registrare le proprie osservazioni.
⇒ Gli osservatori sono distribuiti nella stanza, in modo che abbiano prospettive diverse.
⇒ In nessun caso devono interferire nell'azione!
⇒ Non ridacchiare, ridere, sussurrare, fare altri rumori distraenti e / o valutare o persino commentare!!!

c) Il primo insegnante volontario viene chiamato nella stanza. Gli viene mostrata l'immagine preparata (vedi allegato) e spiegato il compito:

⇒ Guardi attentamente l'immagine finché ha bisogno di memorizzarla.
⇒ Se è pronto, l'immagine verrà coperto.
⇒ Il prossimo insegnante volontario viene invitato nella stanza.
⇒ Al primo insegnante: Descrivi l'immagine in modo esatto a questa persona, in modo che *sia in grado di dipingere l'immagine in seguito. La seconda persona non inizia a dipingere fino a quando non finisce la descrizione.
⇒ Al prima insegnante: Quando spiega, non deve usare gesti (braccia dietro la schiena o mani nelle tasche), né segni direzionali con la testa o simili.
⇒ Se ha descritto tutto, il suo compito è concluso e può sedersi. Si prega di essere calmi e di non intervenire (neanche con commenti o rumori!)!

d) Dopo che il primo insegnante volontario si è messo sufficientemente in testo l'immagine, alla seconda persona viene chiesto di entrare nella stanza e il compito viene spiegato:

⇒ Persona 1 ha visto un'immagine che adesso le descrive.
⇒ Ascolti bene, perché dopo dovrebbe dipingere ciò che ha capito. Non si preoccupi, non ci aspettiamo un'opera d'arte!
⇒ Durante la descrizione non può fare delle domande!
⇒ Quindi dipingi il suo immagine della descrizione.
⇒ Successivamente, il suo compito è concluso e si può sedere. Si prega di tacere e di non intervenire (neanche con commenti o rumori!)!

e) La persona 2 dipinge il quadro come gli è stato descritto. Non vede né "l'originale", né le è permesso chiedere se è corretto. Gli osservatori e la Persona 1 (l'insegnante che ha descritto l'immagine) guardano e prendono appunti. Non è consentito commentare o fare rumore. Quando la persona 2 ha finito può anche sedersi con gli osservatori.

f) Successivamente, il terzo insegnante volontario viene invitato nella stanza. Gli verrà mostrata l'immagine appena creata dalla Persona 2. Continuare come co). Il processo viene ripetuto due volte, per un totale di tre nuove immagini.

3. Step: Valutazione "Visto, sentito, dipinto"

[qui i due gruppi possono essere riuniti e la valutazione può essere effettuata insieme]

Tutte le immagini sono disposte/appese l'una accanto all'altra. Il trainer apre una tavola rotonda: cosa è cambiato nelle immagini nel corso dell'esercizio? Quali elementi dell'immagine iniziale ci sono ancora lì? Quali sono scomparsi? Che ne è stato? Come si spiegano le modifiche? Cosa ha reso difficile la comprensione? Conosce situazioni simili nella sua giornata professionale?

4. Step: Modello trasmettitore-ricevitore

Il trainer introduce il modello trasmettitore-ricevitore (secondo W. Weaver/C. E. Shannon: The Mathematical Theory of Communication, Illinois 1949) e supporta graficamente la sua presentazione (esempio: vedi allegato). Agli insegnanti viene chiesto di identificare possibili fattori di disturbo che influenzano il modo in cui viene percepito ciò che viene percepito.

5. Step: Elaborazione di regole / indicazioni per una comunicazione di successo

Agli insegnanti viene ora chiesto di elaborare in piccoli gruppi delle regole e dei suggerimenti che consentano una comunicazione di successo. Sono diversi destinatari presi in considerazione: Quali sono le regole di comunicazione per trattare con gli allievi della IFP in classe? Quali sono le regole per lo scambio d'esperienza tra colleghi? Quali sono le regole quando si lavora con le aziende dei tirocinanti / allievi? Quali sono le regole per lavorare con partner internazionali (p.e. preparazione del soggiorno del tirocinante all'estero)?

I piccoli gruppi ricevono schede di moderazione e dovrebbero scrivere una regola o un'indicazione su una scheda. Hanno 15 minuti a disposizione. Successivamente i piccoli gruppi presentano le regole e le indicazioni individuate. Il trainer inchioda le carte di moderazione su un muro e le ordina: Quali regole sono "universali", cioè tutti i destinatari? Quali regole sono specifiche per un gruppo destinatario? Gli insegnanti hanno preso in considerazione che la comunicazione avviene solo via email o telefono (ad esempio le aziende dei tirocinante, i partner internazionali) Quali norme aggiuntive devono essere rispettate?
Gli insegnanti possono aggiungere regole ai risultati degli altri gruppi. Il trainer le scrive quindi su una carta di moderazione e le appende.

6. Step: Valutazione / debriefing

Nella valutazione, il trainer riassume nuovamente l'intera unità e chiede agli insegnanti quanto abbiano trovato utile questo esercizio per il loro lavoro con i loro allievi o colleghi (internazionali). Cosa hanno imparato?

Ideazione:
Antonia Pilz, Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg

Erasmus+

Allegato 1

2. step: Immagini per esercizio "Visto, sentito, dipinto"

L'uomo si sforza finché vive

Allegato 2

4. step: Esempio di un immagine per il modello trasmettitore-ricevitore

Übersetzung Anhang 2	
Deutsch	**Italiano**
Sender	Emittente
Empfänger	Ricevitore
Signal	Segnale
Kultur	Cultura
Erfahrung	Esperienza
Sprache: Fachspr. , Codes, Dialekt, Nuscheln …	Lingua: lingua tecn., codes, dialetto, farfugliare …
Stimmung	Umore
Motivation Interesse	Motivazione Interesse
Umwelt: laut, dunkel …	Ambiente: rumoroso, buoi …
Sinne	Sensi
Aufmerksamkeit	Attenzione
Beziehung	Relazione
Sympathie	simpatia
Verfassung	Stato d'animo
Nachfragen!	Chiedere
Feedback	Feedback
Paraphrasien (in eigenen Worten wiedergeben	Parafrasare

(Il testo nel mezzo dell'imbuto sono fattori di disturbo che il trainer dovrebbe nominare.)

Fonti:
Martinelli, Silvio / Taylor, Mark (ed.) (2000): Intercultural Learning T-Kit. Council of Europe publishing, p. 42 (esercizio: 4.1.4 "60 seconds = one minute, or does it")
Geipel, Maria (2020): Kommunikation und Sprache. Sender-Empfänger-Modell. URL: https://www.br.de/alphalernen/faecher/deutsch/2-kommunikation-sender-empfaenger-modell 102.html
Herbert Gudjons, (2003): Spielbuch Interaktionserziehung. 185 Spiele und Übungen zum Gruppentraining. Schriften zur Beratung und Therapie im Raum der Schule und Erziehung.7. Auflage.
„Gesehen, gehört, gemalt" adaptiert nach der Übung „Schrumpfendes Bild"

1.2. TITOLO: Risoluzione dei conflitti nell'ambiente interculturale

Obiettivi

Teoria / conoscenza	Abilità	Competenza
- sapere che la differenza culturale può essere causa di incomprensioni e conflitti	- facilitare il conflitto - riconciliare allievi con esigenze diverse	- lavorare in gruppi interculturali richiede spesso più pazienza, vigilanza e sensibilità

Durata dell'unità didattica:
45 min.

Materiali:
Sedie, tavoli, lavagne a fogli mobili, pennarelli, stampa (allegato n. 1, se necessario allegato n. 2), blocchi di legno - minimo 25 elementi, dispositivo mobile per la riproduzione di musica

Partecipanti:
10-12 persone

Informazione generali / contesto

L'ambiente interculturale è associato a un aumento del rischio di conflitti. Può avere un background interculturale, quindi vale la pena studiare e guardare l'argomento sotto questo aspetto. Per lo svolgimento del lavoro di gruppo sono consigliati due aule. Delle sedie possono sostituire i blocchi di legno del 1. Step.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step: Introduzione e esercizio "Conflitto"	15 min.
2. Step: Esercizio "Il ritmo giusto"	10 min.
3. Step: Rilassare l'atmosfera, riconciliare gli interessi	10 min.
4. Step: Debriefing	10 min.

1. Step: Gioco "Conflitto"

Il formatore presenta il tema “Situazioni di conflitto”.
Descrizione dell’esercizio: I partecipanti vengono suddivisi in due gruppi. Ogni gruppo riceve una descrizione del compito (allegato n. 1). Il lavoro di gruppo dovrebbe svolgersi in aule separate (in modo che i gruppi non possano ascoltarsi a vicenda). Il gioco dura fino a quando i partecipanti indicano di aver raggiunto il loro obiettivo. Oppure viene terminato dal formatore dopo 10 minuti.

Debriefing: il formatore modera la discussione utilizzando per esempio domande come: Il tuo obiettivo è stato raggiunto? Com'è andata la cooperazione? Un leader è stato nominato all'inizio? Quali emozioni hanno accompagnato il compito? Come descriveresti la situazione in cui ti trovavi? Si potrebbe chiamarla conflitto?

Riepilogo: l'ambiente interculturale è associato a un aumento del rischio di conflitti. La chiave del successo delle azioni comuni è trovare una media aurea, un compromesso.

2. Step: Esercizio "Il ritmo giusto"

Descrizione: I partecipanti si trovano nello spazio aperto della sala. Su segnalazione del formatore, vanno nella direzione della loro scelta, ma al ritmo comandato. Il formatore cambia il ritmo più volte.
Debriefing: Con il cambio del ritmo la tua percezione degli altri è cambiato? In caso affermativo, come esattamente?
Riepilogo: Per capire l’essenziale della situazione, si rallentare il ritmo. A volte il desiderio di fare rapidamente il lavoro rende più difficile osservare l'altra persona. Il formatore può integrare la riflessione con una discussione (con un disegno su una lavagna a fogli mobili - proposta Fig. n. 2) del diagramma “Iceberg” riguardante i fattori che influenzano i conflitti in un ambiente di lavoro interculturale.

3. Step: Esercizio - Rilassare l'atmosfera, riconciliare gli interessi

L'arte di risolvere i conflitti è sostenuta dalla riduzione delle tensioni e dalla creazione di una buona atmosfera di lavoro. Il formatore suggerisce di imparare la danza serba 'Sestorka', che (in relazione al primo esercizio) si basa su un movimento circolare, ma comporta anche un movimento verso l'alto. Musica e passi: https://www.youtube.com/watch?v=6drHbVF5y3o

4. Step: Debriefing

Il formatore riassume i contributi sul conflitto dei partecipanti, ad esempio la diagnosi del conflitto, le cause del conflitto, i metodi di prevenzione e riduzione del conflitto. Il formatore incoraggia lo studio dell'argomento in modo che gli insegnanti possano preparare i propri studenti a situazioni di conflitto che potrebbero sorgere nel loro futuro ambiente di lavoro (soprattutto se sarà interculturale).

Fonti
https://www.youtube.com/watch?v=6drHbVF5y3o

Ideazione
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

Allegato 1

Gruppo T: Sei una tribù per la quale l'altezza è la forma di espressione più importante. Il tuo compito è quello di costruire la torre più alta possibile con blocchi di costruzione (sedie) nella sala seminari. Ora puoi parlare brevemente della strategia d'azione, ma, una volta che il gioco inizia, a nessuno è permesso dire nulla.

Gruppo K: Sei una tribù per la quale il cerchio è considerato la forma ideale. Il tuo compito è quello di costruire il più grande cerchio di blocchi di costruzione (sedie) nella sala seminari. Ora puoi parlare brevemente della strategia d'azione, ma, una volta che il gioco inizia, a nessuno è permesso dire nulla.

Allegato 2

Il modello dell'iceberg è un classico diagramma del perché sorgono i conflitti culturali. Di solito ci concentriamo sugli aspetti visibili della cultura: abbigliamento, lingua, simboli religiosi, come parti di un iceberg che sporgono dall'acqua perché sono visibili. Nel frattempo, la maggior parte degli iceberg e le loro basi sono invisibili, nascoste sott'acqua. Proprio come gli aspetti più importanti della cultura: valori riconosciuti, storia della nazione, tradizione. Il modello tiene conto degli elementi visibili e invisibili della situazione: perché una studentessa di un paese musulmano si copre il viso ed evita i ragazzi in classe? Perché gli studenti dei paesi cattolici non accettano lezioni (o lavoro) la domenica? Quando si lavora in un ambiente interculturale, gli aspetti più importanti possono essere invisibili ma avere un impatto significativo sul conflitto (sono al di sotto della linea di galleggiamento dell'iceberg). Nelle discussioni con i partecipanti il modello può essere ampliato per includere le categorie che propongono e che approssimano la situazione nelle classi professionali.

2.1. Titolo: Esercizio “Zebra”. Esercizio per confrontarsi e discutere su opinion

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- l'insegnante sa di più sul proprio punto di vista - l'insegnante sa di più sulle posizioni degli altri insegnanti	- l'insegnante può esprimere meglio sé stesso e la sua opinione - l'insegnante trova argomenti che riflettano il proprio punto divista	- l'insegnante si rende conto che le posizioni non sono sempre "hop o top" - l'insegnante è più sensibile nel trattare con gli stili di vita / atteggiamenti delle altre persone - l'insegnante è più sensibile al lavoro in un campo d'azione internazionale

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
- 1 foglio di carta rossa con "Non sono d'accordo", 1 foglio di carta verde con "Sono d'accordo"
- Carta con dichiarazioni

Partecipanti:
Non importa; per una buona discussione massimo 15-20

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni/ contesto di base

La votazione potrebbe essere effettuata anche per la visualizzazione e la documentazione su una piattaforma online come Mentimeter. Tuttavia, questo esercizio riguarda anche la divisione del gruppo nella sala, quindi questa parte dell'esercizio non dovrebbe essere tolto.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione nell'argomento.	10 min
Step 2. Le Regole dell'esercizio	5 Min
Step 3. Frase di esercizi	5 Min
Step 4. Discussione	40 min
Step 5. Valutazione/ Debriefing	30 min

1. Step: Introduzione nell'argomento

Il trainer introduce l'argomento. Si riferisce ad attività svolte in precedenza, p.e. unità didattiche sull' apertura culturale o sulla flessibilità. Questo esercizio si baserà ora su una discussione tra i partecipanti. L'obiettivo è discutere diversi argomenti e mostrare apertura agli atteggiamenti degli altri.

2. Step: Le regole dell'esercizio

Il trainer mette il foglio "Sono d'accordo" sul pavimento ad un'estremità della stanza e il foglio "Non sono d'accordo" dall'altra parte e spiega le "regole" per gli insegnanti:

Successivamente, il trainer leggerà delle dichiarazioni e gli insegnanti dovrebbero decidere: sono d'accordo o no? Non ci sono "zone di grigio", cioè devono scegliere un'estremità della stanza. Si posizionano sul lato della stanza, dove si trova la nota corrispondente "Sono d'accordo" o "Non sono d'accordo".

3. Step: Frasi di esercizio

Il trainer legge la prima frase dell'esercizio:

"Una zebra è un animale nero con strisce bianche".

Gli insegnanti ora si posizionano in "Sono d'accordo" / "Non sono d'accordo." Il trainer avvia una discussione sul motivo per cui gli insegnanti (non) sono d'accordo.

[Note per il trainer:
a) È importante sottolineare qui che si tratta di opinioni personali, non di fatti (p.e. quando qualcuno dice che è scientificamente provato che una zebra ...).
b) Se tutti gli insegnanti sono sullo stesso lato in una dichiarazione, o se un solo insegnante assume una posizione diversa, il trainer può anche posizionarsi nella "parte minoritaria" e partecipare alla discussione.
c) Dopo ogni frase, tutti gli insegnanti tornano al centro.
d) Gli insegnanti possono anche cambiare schieramento durante la discussione.]

4. Step: Discussione

Tutti gli insegnanti tornano al centro. Il trainer legge la frase successiva (vedi appendice 1) e gli insegnanti si posizionano. Successivamente, il trainer stimola una discussione tra gli insegnanti e la modera, ad esempio con domande quali:

"Perché è su questo lato?" / "Tutti in questo lato sono d'accordo con ciò che è appena stato detto?" / "Come interpreta questa parte della frase?"

Il trainer dovrebbe anche riassumere gli argomenti durante la discussione per garantire che la dichiarazione dell'insegnante sia compresa correttamente. Il trainer può anche fare ulteriori argomentazioni se ritiene che gli insegnanti dimentichino qualcosa di importante.

5. Step: Valutazione/ Debriefing

Dopo alcune frasi e a seconda della "disponibilità a discutere" degli insegnanti, il trainer termina l'esercizio e chiede a tutti gli insegnanti di tornare al centro e sedersi in seguito. I fogli "Sono d'accordo" /"Non sono d'accordo" sono messi da parte in modo che la stanza sia di nuovo "neutra".
Successivamente, il trainer avvia il debriefing di questo esercizio. Come promemoria, le frasi discusse possono anche essere riattaccate / scritte centralmente.

Il trainer fa domande come:

- ⇒ In quale frase era impossibile per gli insegnanti prendere una decisione?
- ⇒ Perché i lati sono stati cambiati?
- ⇒ Gli insegnanti sono rimasti sorpresi dal fatto che alcune frasi hanno portato a opinioni così divergenti?
- ⇒ Ci sono risposte corrette e sbagliate?
- ⇒ Che cosa ha a che fare questo con la formazione professionale?
- ⇒ Che cosa ha a che fare questo esercizio con l'internazionalizzazione del lavoro?
- ⇒ A cosa è stato utile questo esercizio?

Ideazione:
Antonia Pilz, Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg

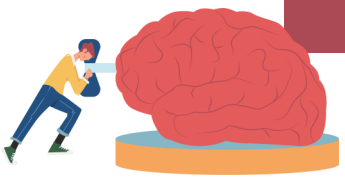
Erasmus+

Allegato 1 Elenco delle possibili frasi da discutere

Ogni studente avrebbe dovuto fare almeno un soggiorno scolastico all'estero durante la scuola.
Ogni professione ha un profilo internazionale.
È importante poter lavorare con persone di altri paesi.
L'internazionalità non ha nulla a che vedere con la scuola professionale.
Come un'azienda tratta i propri dipendenti non riguarda la comunità/società internazionale.
Ogni insegnante della scuola professionale avrebbe dovuto maturare un'esperienza pratica all'estero.

Altre affermazioni possono essere trovate secondo il gruppo di insegnanti e le loro materie.

Fonti
Brander et al. (2015): COMPASS Manual for human rights education with young people. 2nd edition (reprinted with revisions); adattato secondo l'esercizio "Where do I stand?"



2.2. Titolo: Flessibilità degli insegnanti - Approccio creativo alla situazione - Soluzioni innovative

Obiettivi

Teoria/Sapere	Abilità	Competenza
- Elementi di educazione artistica come strumento di formazione professionale	- Trasmettere l'iniziativa allo studente	- Capire le differenze, comprendere la variabilità

Durata dell'unità didattica:
60 Min.

Materiali:
Accesso ad Internet, piattaforma per lavorare in gruppo, software per dipingere. Dipingi il programma per computer.
Lavagna a fogli mobili + pennarelli, fogli di carta A4, adesivi e altre decorazioni, copie (Appendice n. 1, due immagini) + due buste grandi

Dimensione del gruppo:
10-12 partecipanti

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni/ contesto di base

Questo modulo è adatto allo svolgimento a remoto.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step: Introduzione – Apertura mentale	5 min.
2. Step: Esercizi – Creatività in situazioni diversi	45 min.
3. Step: Caso di studio: riflessione. Conclusioni.	10 Min.

1. Step: Introduzione “Apertura mentale”

Come introduzione, si discute brevemente il testo Allegato 1.

2. Step: Esercizi di creatività

A. Creatività: riscaldamento

Il trainer spiega che il compito di ciascun insegnante è disegnare un'immagine con il software Paint (vedi istruzioni Allegato n. 2). Ogni partecipante ha 3 minuti di tempo per prepararsi e creare e salvare un proprio file.
Inizia l’esercizio: dopo i primi 45 secondi di pittura, il trainer annuncia la fine del lavoro individuale. Adesso il file deve essere inviato online alla persona indicata dal trainer. I partecipanti proseguono con il lavoro di pittura ma sul file ricevuto di un altro partecipante. Il trainer fa ripetere più volte questo scambio del lavoro. Al termine dell'esercizio, il file modificato più volte torna al suo creatore iniziale. Il risultato definitivo viene discusso nel gruppo Il gruppo presenta e discute i risultati raggiunti.

Il trainer riassume l'esercizio. Esempi di domande per il debriefing: Sei soddisfatto del risultato del tuo lavoro? Quali emozioni ha suscitato in te l'esercizio? In che modo la modifica del tuo "file" ti ha influenzato? Mentre disegnavi, hai pensato più a "l'immagine attuale su cui stavi lavorando" o piuttosto hai pensato alla tua immagine? Pensavi a chi appartiene il file su cui stai lavorando? Ti saresti comportato diversamente se avessi ripetuto l'esercizio?

B. "Dal nulla"

Il trainer riassume l'esercizio mettendo in evidenza per esempio: è difficile trovare soluzioni innovative? Quali sono le circostanze favorevoli per soluzioni innovative?

Il trainer assegna ai partecipanti il compito di scrivere in cinque modi l’utilizzo di una moletta (alternativi al uso convenzionale).

3. Step: Caso di studio

Il tema dell'uso razionale delle risorse naturali è stato selezionato per uno scambio giovanili tedesco-polacco. Il risultato di diversi giorni di lavoro dei giovani doveva essere presentato al mercato biologico di Wroclaw. L'idea dei mentor era di fare vari esercizi e seminari che permettessero ai giovani di prepararsi adeguatamente. Nei giochi di integrazione culturale si è riscontrato che alla maggior parte dei partecipanti piace ballare. Con il consenso e il sostegno dei giovani, si è deciso di abbandonare i laboratori preparati e di dedicare tutti i giorni dell'incontro alla preparazione della coreografia con eco-slogan. L'evento ha avuto successo e la sua preparazione ha coinvolto i giovani.

Debriefing: è d'accordo con la decisione dei leader? Potrebbe agire in modo simile? Quali possono essere i pro e i contro?

Ideazione:
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

Allegato 1

“Artisti e persone creativi spesso lavorano in modo non standard e innovativo, e ci troviamo di fronte a un nuovo paradigma nel mondo degli affari: l'innovazione. Dovrebbe essere sufficiente per aprire a loro le porte degli uffici. Trovando nuove forme di espressione, possono aiutare a espandere la cultura dell'azienda nei settori della finanza, della produzione o di altri settori".

Prof. Davidem Thorsby Macquire, University of Sydney
Fonte: https://nienieodpowiedzialni.pl/czesci-jednego-systemu/

CULTURA:

- consente di ripensare i valori nel settore pubblico e privato
- pensare oltre al successo economico e allo sviluppo del PIL
- estende lo sviluppo sostenibile per includere arte e spiritualità
- rafforza il dialogo interculturale come mezzo di risoluzione dei conflitti

Allegato 2

Istruzioni: Aprire il programma di disegno e salvare il file nel formato ““Nome_primaletteranome.jpg”.

Il compito consiste nella creazione di un'immagine con il programma di pittura Paint: il tempo a disposizione è di circa 10 minuti. E’ vietato di comunicare la propria idea agli altri partecipanti. Il trainer indica i singoli passaggi del lavoro

Źródła
https://nienieodpowiedzialni.pl/czesci-jednego-systemu/

2.3. Titolo: Virtual coaching e risoluzioni di crisi durante il tirocinio

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- Quali possibili situazioni di crisi possono verificarsi durante un tirocinio - Quali misure di intervento sono possibili in situazioni di crisi - Come può essere organizzato il coaching individuale virtuale	- Identificare le situazioni di crisi - Sviluppare un approccio di intervento adeguato - Includere altri attori nel processo di soluzione - Utilizzare il coaching individuale virtuale come metodo	- Sviluppare soluzioni anticipanti alle situazioni di crisi - Un approccio consultivo per risolvere diverse situazioni di crisi - Gestione dei processi di risoluzione cooperativa

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
Lavagna a fogli e penna - carta, penne

Partecipanti:
10-20 insegnanti, formatori, tutor e moltiplicatori

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Le aspettative del tirocinio e la realtà spesso non coincidono. Ciò può portare a una situazione di crisi che, nel peggiore dei casi, può portare all'interruzione dello stesso. Il responsabile del tirocinio deve essere a conoscenza delle opzioni di intervento. Stage in tempi di pandemia significa, ad esempio, che una visita aziendale non può sempre aver luogo. Le nuove tecnologie come le piattaforme video possono sostituire le visite e anche risparmiare molto tempo.
Come parte dell'unità di apprendimento, i partecipanti trattano le caratteristiche particolari della consulenza virtuale in caso di crisi.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step - Tirocinanti in azienda: quali crisi possono verificarsi?	10 min.
2 . Step - Coaching per l'intervento in crisi durante lo stage in azienda (gioco di ruolo)	35 min.
3. Step – Presentazione plenaria dei risultati del gioco di ruolo	30 min.
4. Step - Lista di controllo "Coaching individuale virtuale"	15 min.

1. Step: Tirocinanti in azienda: quali crisi possono verificarsi?

Nell'ambito di un brainstorming con la domanda chiave "Quali situazioni di crisi possono emergono durante lo stage in azienda per studenti e tirocinanti?" I partecipanti al corso nominano le possibili situazioni, si svolge uno scambio tra docenti con esperienza e docenti impiegati per la prima volta con lo stage in azienda.
Le risposte possono andare dall'insoddisfazione per il lavoro svolto nell'azienda di tirocinio, all'inadeguatezza della spiegazione del lavoro da svolgere e dello stile di gestione del tutor aziendale o del capo fino al timore di essere isolato dai colleghi di lavoro.
A seconda dell'esperienza e degli interessi dei partecipanti al corso, qui può essere affrontato anche il tema degli stage all'estero. Le aree problematiche quindi si espandono, ad esempio per argomenti come paura della comunicazione in lingua straniera, situazione nell'alloggio e nostalgia per la famiglia e gli amici a casa.
Le risposte sono scritte alla lavagna.

2. Step: Coaching per l'intervento di crisi durante il tirocinio in azienda

Si formano gruppi di lavoro e il formatore distribuisce uno dei 3 casi modello "Intervento di crisi" (allegato 1). Ogni piccolo gruppo discute il caso modello e sviluppa un approccio consultivo. Il caso modello C. si concentra sull'intervento di crisi in caso di tirocinio all'estero. L'utilizzo dipende dall'esperienza e dagli interessi dei partecipanti.

Il risultato della discussione viene elaborato nell'ambito di un gioco di ruolo (insegnante / tutor pratico / tutor aziendale).
Il formatore si muove tra i gruppi e, se necessario. dà informazioni aggiuntive.

3. Step: Presentazione plenaria del gioco di ruolo

I gruppi di lavoro presentano l'approccio della soluzione sviluppata sotto forma di un gioco di ruolo in plenaria. Dopo ogni gioco di ruolo, il trainer modera la situazione per quanto riguarda l'idoneità alle situazioni di crisi e alle soluzioni alternative. I risultati della discussione sono scritti sulla lavagna.

4. Step: Lista di controllo "Coaching individuale virtuale"

Con l’aiuto della domanda chiave "Cosa dovrebbe essere considerato nel coaching virtuale?" in plenaria viene definita una lista di controllo con le caratteristiche particolare di una consultazione virtuale.

L'allegato 2 può servire da modello.

Ideazione:
Bernd Faas, Eurocultura

Erasmus+

Caso modello 1

Gioco di ruolo

Lo stagista non si sente sfidato in azienda, ma cerca il successo

Simon impara la professione di professionista dell'hotel e lavora come stagista in un hotel a 30 km da casa. Il collegamento in autobus è una volta all'ora e non consente di essere puntualmente al lavoro per l'inizio del turno.
Lavora nel turno mattutino al buffet della colazione e si occupa anche della preparazione e pulizia dei tavoli. Viene quindi utilizzato per compiti semplici e non specifici per la formazione come la pulizia della stanza. Non serve al tavolo nel secondo turno. Il contatto diretto con gli ospiti è minimo. I colleghi sono sotto stress e hanno appena il tempo di prendersi cura di lui.
La sua conversazione con il formatore aziendale non ha portato ad alcun miglioramento della situazione. La sua motivazione a completare con successo il tirocinio è alta.

Compito

1. Analizzare la situazione di Simon.
2. Definire le opzioni di intervento nel rispetto dei contratti e degli accordi con l'azienda.
3. Determinare come deve avvenire un coaching individuale in forma virtuale.
4. Sviluppare una consultazione sotto forma di un gioco di ruolo tra Simon e l'insegnante / tutor aziendale.
5. Presentare il gioco di ruolo in plenaria nella fase successiva.

Ruoli

1. Stagista
2. Insegnante incaricato dello stage in azienda
3. Tutor aziendale (possibilmente)

Caso modello 2

Gioco di ruolo

Il tirocinante è demotivato e vuole smettere

Petra sta imparando a fare la parrucchiera e alterna fasi di bassa e alta motivazione. L'entusiasmo iniziale per un'esperienza lavorativa operativa è svanito e lei vuole interrompere il tirocinio al più presto.
Come spiegazione del suo desiderio, dà ragioni generali (per esempio: Non mi sento a mio agio in compagnia, sono trattata male, nessuno vuole incontrarmi) senza essere in grado di descriverli in modo più dettagliato.

compito

1. Analizza le lamentele di Petra.
2. Definire le opzioni di intervento nel rispetto dei contratti e degli accordi con l'organizzazione di accoglienza (scuola, azienda o agenzia di mobilità).
3. Determinare come deve avvenire un singolo coaching in forma virtuale.
4. Sviluppare una consultazione sotto forma di un gioco di ruolo tra Petra e l'insegnante / istruttore responsabile.
5. Presentare il gioco di ruolo in plenaria nella fase successiva.

Ruoli

1. Tirocinante
2. Insegnante di cura
3. Psicologo scolastico (possibilmente)
3. Tutor aziendale (possibilmente)

Caso modello 3

Gioco di ruolo

Insoddisfazione per l'alloggio

Peter svolge uno stage in azienda in Spagna. E' ospitato da una famiglia con trattamento di mezza pensione. Condivide la stanza con un compagno di scuola. Si lamenta del fatto che le regole della famiglia ospitante (nessuna visita da parte di altri compagni di scuola, cena alle 20:00.m., silenzio dalle 22:00, rientro al più tardi delle 24:00, tenere la camera in ordine e pulire una volta alla settimana) lasciano poco spazio libero. Ecco perché vuole cambiare alloggio e avere una stanza singola.

Compito

1. Analizzare le lamentele di Peter.
2. Definire le opzioni di intervento nel rispetto dei contratti e degli accordi con l'organizzazione di accoglienza (scuola, azienda o agenzia di mobilità).
3. Determinare come deve avvenire un singolo coaching in forma virtuale.
4. Sviluppare una consultazione sotto forma di un gioco di ruolo tra Peter e l'insegnante / tutor incaricato.
5. Presentare il gioco di ruolo in plenaria nella fase successiva.

Ruoli

1. Stagista
2. Insegnante di cura
3. Responsabile dell'organizzazione dell'accoglienza (possibilmente)

Allegato 2 Elenco di controllo per coaching individuale virtuale (modello)

Procedura di coaching individuale virtuale	
Appuntamento fisso o se necessario	
Luogo fisico del partecipante	(in azienda, a casa, in pubblico, ecc.)
Durata della consultazione	(senza limite, limite predefinito, ecc.)
Orario	(pausa pranzo, sera, ecc.)
Piattaforma di comunicazione	(Software)
Rispetto della privacy	
Scambio di informazioni con le parti interessate prima - dopo	(azienda, direzione scolastica, genitori, ecc.)
Domande iniziali per creare un'atmosfera adeguata per il processo di coaching	
Conclusione del coaching	(ulteriori passi, ecc.)
ecc.	

Fonti
- Klawe, Willy: Neue Zugänge zu Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf durch Kooperation von Internationaler Jugendarbeit und Individualpädagogik (Nuovo i accessi ai giovani con bisogni speciali attraverso la cooperazione tra il lavoro internazionale giovanile e l'istruzione individuale, IJAB (Hg.) Forum Youth Work International, 2013-2015, Bonn, 2015
- Q-mobil - Qualitätssicherung europäischer Mobilität auf der Grundlage des EQARF, dargestellt am Transfer einer Zusatzqualifikation für interkulturelle Kompetenz (Garanzia della qualità della mobilità europea basata sull'EQARF, presentata sul trasferimento di una qualifica aggiuntiva per la competenza interculturale), programma Lifelong Learning DE/10/LLP-LdV/Tol/147326
- Materiale adattato dei corsi "Train-the-Trainer" in Italia e Germania, Eurocultura

3.1. Titolo: Culture diverse, una professione e una classe

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- Quali sentimenti provano gli studenti di indirizzo professionale provenienti da altre culture? - Quali metodi aiutano con l'integrazione culturale in una classe professionale	- Integrare meglio gli studenti di altre culture - Reagire adeguatamente in situazioni problematiche	- Differenze culturali nell'apprendimento hanno delle implicazione su esso e non possono essere ignorate

Durata dell'unità d'apprendimento:
90 min.

Materiali:
Lavagna a fogli mobili, carta, penne, Allegato n. 1

Partecipanti:
8-20

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

La migrazione verso Europa è da tempo in atto e oggi possiamo trovare delle classi ad indirizzo professionale con un mix di studenti provenienti da contesti culturalmente diversi. L'insegnante spesso affronta la situazione che un nuovo alunno è ammesso in classe. Questo modulo vuole dare una risposta su come sostenere l'integrazione dell'alunno.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step – Introduzione: Discussione sul tema	10 min
2. Step – Attori della situazione	20 min
3. Step – Esercizio "Compassione"	15 min
4. Step - Processo di adattamento culturale (Allegato 1)	15 min
5. Step – Laboratorio delle idee	30 min

1. Step: Introduzione: Discussione sul tema

Il formatore introduce l'argomento: chiede ai partecipanti chi si è già imbattuto nella situazione in cui un nuovo studente da un altro paese era da integrare nella classe. Quali difficoltà ha osservato? Segue la discussione.

2. Step: Attori della situazione

Il formatore distribuisce sul pavimento quattro fogli grandi di carta (ad esempio un foglio mobile da lavagna) intitolati "Nuovo studente", "Classe", "Insegnante" e "Azienda di tirocinio / Datore di lavoro". Chiede agli insegnanti di riflettere sulle difficoltà che si verificano nei primi giorni del permanenza di un nuovo studente in classe per ogni attore indicato, e poi scriverle. Infine, appende i fogli sul muro in modo che siano chiaramente visibili e discute i commenti che sono stati scritti. Il compito è dimostrare che si tratta di una situazione nuova solo per un alunno, ma anche per altri attori dell'istruzione e della formazione professionale.

3. Step: Esercizio "Compassione”

Il formatore esegue l’esercizio insieme agli insegnanti: all’inizio alcuni volontari lasciano l’aula. Altri si mettono d'accordo su un argomento di cui vogliono parlare, ma devono sostituire le parole nell'area dell'argomento con parole provenienti da un'altra area tematico. Ad esempio, se si vuole parlare della formazione del cuoco, si usa le parole dello sport. La parola cuoco viene sostituito dalla parola calcio, la parola cucina dalla parola campo sportivo e così via. Il compito dei volontari rientrati è quello di partecipare alla conversazione. Di solito indovinano la chiave della conversazione dopo un po', ma all'inizio si sentono di non capire di cosa si tratta o pensano che la conversazione sia su un argomento diverso. Infine, i formatore chiede ai volontari di condividere il loro stato d’animo. Hanno sperimentato una situazione simile a quella di uno studente di un'altra cultura nella prima fase della sua permanenza in un nuovo contesto culturale.

4. Step: Processo di adattamento culturale

Il formatore divide gli insegnanti in piccoli gruppi. Distribuisce dei cartoncini a ciascun gruppo contenenti le fasi del processo di adattamento culturale (acculturazione) (Allegato n. 1). Ogni fase è descritta su un foglio separato. Il compito di ciascun gruppo è quello di trovare l'ordine giusto delle fasi. Alla fine, il formatore mostra l'ordine corretto: 1 La luna di miele 2. Shock culturale 3. Ripresa 4. Adattamento.

5. Step: Laboratorio delle idee

Esempi

⇒ Il nuovo alunno mostra foto / presentazioni su come si impara la professione nel suo paese, spiega se donne e uomini hanno pari accesso all'istruzione e come funziona e quanto costa. Parla della sua motivazione a scegliere questa professione e questa formazione.

⇒ Durante le lezioni pratiche, gli studenti utilizzano elementi della cultura da cui proviene un nuovo allievo: ad esempio i cuochi cucinano secondo le ricette di una cucina etnica, imparano gli orari dei pasti e le spezie tipiche; i studenti di falegnameria invece creano elementi in stile o con decorazioni tipiche della cultura diversa; per i parrucchieri, lo studente nuovo fa una presentazione con le acconciature attualmente preferite nel suo paese, presenta le caratteristiche dei capelli tipici delle persone nel suo paese e come prendersene cura.

Ideazione:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

Fasi di adattamento culturale secondo l'antropologo Kalervo Oberg

Luna di miele – il periodo di fascino per la nuova cultura. Lo studente viene volentieri a scuola, si adatta positivamente, è curioso del nuovo ambiente, la novità lo delizia, lo affascina, evoca entusiasmo.

Shock culturale - Questo è il momento in cui lo studente inizia a lottare con la vita di tutti i giorni in un paese straniero. L'umore diminuisce, c'è un senso di incomprensione e frustrazione e nasce la nostalgia per la patria. In questa fase si verificano due meccanismi: la negazione dell'ambiente, che porta al disagio - lo studente rifiuta le abitudini del nuovo Paese e ha una visione critica del comportamento di compagni, colleghi e insegnanti; e la regressione - idealizzazione irrazionale della cultura nativa, glorificazione di tutti che è connessa. Lo studente ricorda solo dei bei momenti nella sua patria, cerca il contatto connazionali che sono l'opposto dei "nemici" locali.

Ripresa - Se lo studente scopre di poter far fronte a molte situazioni difficili, il suo umore migliora. Le competenze linguistiche stanno migliorando, la fiducia in sé stessi e la convinzione di poter affrontare situazioni difficili stanno tornando. Lo studente sarà di nuovo di buon umore, percepisce i suoi compagni e gli insegnanti in modo più gentile.

Adattamento - Lo studente di un'altra cultura inizia a comprendere le norme, i valori e i simboli del nuovo paese e ad accettare nuove usanze. Comunica almeno ad un livello di base nella nuova lingua e collabora nella classe senza grandi restrizioni.

Fonti

- Allegato n. 1: K. Oberg, Culture shock: adjustment to new cultural environments, (Shock culturale: adattamento a nuovi ambienti culturali), Practical Anthropology, nr 7, 1960
- L'idea dell'esercizio "Compassione" proviene dalla pubblicazione: I. Czerniejewska, A. Marek, Uchodéca w mojej klasie (Un rifugiato nella mia classe),Warszawa 2010

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale

Progetto formativo per il personale dell'IFP

3.2. Titolo: Prendere decisioni in un contesto interculturale utilizzando l'esempio della selezione della società di stage nel settore dell'ospitalità

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- Situazione del settore alberghiero e dell'ospitalità a livello internazionale - Metodologia decisionale per l'attuazione del tirocinio - Valutare l'importanza dei pregiudizi nel processo decisionale	- Integrare in classe il tema della "internazionalizzazione della professione" - Analizzare i processi decisionali e sviluppare criteri di valutazione per il tirocinio - Lavoro didattico sul tema dei "pregiudizi e azienda di tirocinio" - Usare il metodo delle carte personalizzate in classe	- Sviluppare un'unità didattica sul tema "Azienda di tirocinio adatta" " - Creare una lezione sul tema "Processo decisionale e pregiudizio" - Adattare il metodo delle carta personalizzate per altri contenuti di apprendimento e settori

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
6 carte con pellicola protettiva non trasparente
Lavagna a fogli mobili, carta, penne

Partecipanti:
8-10

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Il settore alberghiero e dell'ospitalità è il settore economico più fortemente internazionalizzato al mondo. In paesi come l'Italia o la Germania, la percentuale di dipendenti stranieri è compresa tra il 30% e il 50%. Molti ristoranti e hotel hanno proprietari con un passato migratorio o fanno parte di catene internazionali.
Nell'unità di apprendimento, i partecipanti conoscono la situazione internazionale nel settore alberghiero e dell'ospitalità e, con l'aiuto di un esercizio, definiscono i criteri per la selezione di un'azienda di tirocinio con un background straniero. In tal modo, si confrontano con le proprie idee e pregiudizi nei confronti di persone e lavoratori di un'altra area culturale.
L'unità didattica può essere adattata anche ad altri settori come la logistica, l'informatica o il settore finanziario.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione "Internazionalità dell'industria dell'ospitalità" e discussione	20 minuti
Step 2. Quali criteri utilizzano la scuola e gli studenti per scegliere l'azienda di tirocinio?	20 minuti
Step 3. Esercizio "Tirocinio azienda e provenienza del titolare dell'azienda"	20 minuti
Step 4. Criteri decisionali nel contesto interculturale	30 minuti

Erasmus+

1. Step: Introduzione "Internazionalità dell'industria dell'ospitalità" e discussione

Il formatore offre una panoramica dell'internazionalità del settore dell'ospitalità nel paese di origine e in Europa con fatti e cifre (vedere allegato 01 Dispensa "Fatti e cifre sull'industria dell'ospitalità in Europa" e allegato 02 Dispensa "Multiculturalismo – Un modello di successo"). Segue una discussione plenaria.
Domande:

⇒ Quanto forte è la rappresentanza dei lavoratori con un background migratorio nel settore dell'ospitalità?
⇒ Ci sono imprenditori con un passato di migrazione nel settore dell'ospitalità?
⇒ Ci sono delle catene internazionali nel settore dell'ospitalità?
⇒ C'è del cibo internazionale che è considerato positivo/negativo nel suo paese?
⇒ Esistono dei pregiudizi nei confronti dei lavoratori stranieri nel settore dell'ospitalità?
⇒ Gli studenti hanno preferenze riguardo alla tradizione alimentare del tirocinio?
⇒ I contributi alla discussione vengono scritti sulla lavagna o sulla lavagna a fogli mobili.

2. Step: Quali criteri utilizzano la scuola e gli studenti per scegliere l'azienda di tirocinio?

In piccoli gruppi, i partecipanti discutono i criteri che sono importanti per la scuola e gli studenti quando decidono sulla scelta dell'azienda di tirocinio.
I risultati vengono scritti sulla lavagna e presentati brevemente all'altro gruppo.
Possibili risultati:

⇒ Conosci il cibo innovativo / internazionale
⇒ Applicare le conoscenze esistenti
⇒ Azienda familiare o catena internazionale
⇒ Supporto professionale ottimale da parte dei formatori
⇒ Trova la fiducia in se stessi in un team internazionale
⇒ Migliorare le competenze linguistiche in un team internazionale
⇒ .....

3. Step: Esercizio "Tirocinio azienda e provenienza del titolare dell'azienda"

Spiegazione dell'esercizio: La scuola professionale deve trovare un'altra azienda di stage nel settore della ristorazione all'ultimo minuto. Sfortunatamente, non c'è stato abbastanza tempo per raccogliere informazioni dettagliate da un elenco di sei piccoli ristoranti disponibili.

Bisogna “selezionare” il ristorante giusto in cui gli studenti possano svolgere un tirocinio ottimale. La reputazione della scuola è in gioco se vengono fatte le scelte sbagliate. Ci vuole il giusto imprenditore - qualcuno con esperienza, capacità imprenditoriali e manageriali, conoscenza della preparazione del cibo, creatività e grandi capacità comunicative!

I partecipanti cercano di prendere una decisione con le informazioni fornite giro per giro.

Svolgimento:
L'esercizio si svolge nel lavoro di coppia. Ogni coppia riceve 6 carte da 6 ristoratori (Allegato 3). Le rispettive informazioni vengono trattate e rivelate giro dopo giro. In ogni turno, la coppia discute quale ristoratore deve essere escluso. Al termine dell'esercizio viene individuata un’azienda di tirocinio.

3.1 Nomi: 1 ristoratore escluso
3.2 Foto ritratto: 1 ristoratore è escluso
3.3 Origini: 1 ristoratore escluso
3.4 Categoria ristorante: 1 ristoratore escluso
3.5 Professione: escluso 1 ristoratore

Insieme ai partecipanti, il formatore valuterà l'esercizio utilizzando domande chiave al fine di comprendere i criteri oggettivi e soggettivi per la scelta di un'azienda.

Domande chiave

⇒ Quale ristoratore hai scelto e perché?
⇒ Quale categoria di ristorante hai scelto e perché?
⇒ Sei soddisfatto del ristoratore che hai scelto?
⇒ Avresti preso una decisione diversa se avessi avuto prima tutte le informazioni?
⇒ Cosa ha influenzato la sua decisione?
⇒ Cosa c'è di sbagliato nel giudicare le persone con così poche informazioni al lavoro?
⇒ Quali effetti può avere il pregiudizio sugli studenti?
⇒ In che modo la scuola deve preparare i suoi studenti alla natura internazionale del settore dell'ospitalità?

Il formatore scrive i contributi sulla lavagna. Infine, riassume i risultati di apprendimento raggiunti durante la lezione.

Ideazione:
Bernd Faas, Eurocultura

Erasmus+

Dispensa per i formatori

Fatti e cifre sul settore dell'ospitalità in Europa

1. Fatturati annuali "Food and Beverage" in Europa (EU-28), in milioni di Euro

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
348.710,20	353.832,40	355.702,80	375.912,60	404.181,70	421.195,70	428.401,10

2. Fatturati annuali "Food and Beverage" in paesi UE selezionati nel 2017, in milioni di Euro

	2017
Polonia	6.440,80
Italia	57.073,60
Germania	61.266.60
Francia	69.266,60
Spagna	44.504,10
Regno Unito	82.186.60

3. Fatturati annuali „Ristoranti e Take-away" nell'UE (UE-28), in milioni di Euro

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
216.641,70	217.539,50	222.538,00	236.865,60	256.096,80	264.028,00	279.468,20

4. Fatturati annuali "Ristoranti e Take-away" nell'UE (UE-28), in Milioni di Euro

	2017
UE-28	279.468,20
Polonia	5.454,20
Italia	33.071,90
Germania	43.722.20
Francia	50.807,40
Spagna	22.314,00
Regno Unito	46.722,20

5. Imprese del settore ospitalità nell'UE (UE-28), in migliaia

2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.551.476	1.545.757	1.542.287	1.575.122	1.599.798	1.661.976

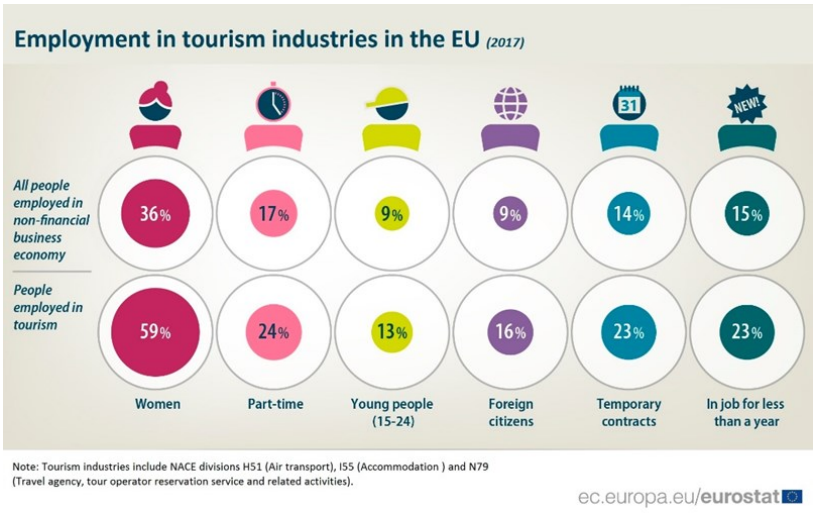
6. Imprese del settore ospitalità in paesi UE selezionati, in migliaia

	2016
EU-28	1.661.976
Polonia	39.142
Italia	273.864
Germania	184.449
Francia	218.796
Spagna	281.014
Regno Unito	132.222

7. Occupati nel settore ospitalità in Europa nel 2017

	2017
Polonia	326,400
Italia	1.043,010
Germania	1.353.400
Francia	852,500
Spagna	1.323,600
Regno Unito	1.572,8700

8. Occupazione nel turismo (aero, hotel e agenzie di viaggi) in Europa nel 2017



9. Imprese nel settore ospitalità in Europa 2017 per vendite, in Milioni di Euro

1	McDonald´s	22.700
2	Sodexo	7.788
3	Compass Group	6.745
4	Elior	6.422
5	Yum Brands	4.952
6	Burger King	3.700
7	Domino´s Pizza	2.550
8	Mitchell´s und Butlers	2.488
9	Autogrill Group	2.058
10	Starbucks	2.050

Dispensa per il formatore

Multiculturale – Un modello di successo! (Estratto)

Perché l'industria dell'ospitalità beneficia della sua diversità culturale.

Il fatto che persone di diverse nazioni si incontrino e si trattino con tolleranza e rispetto ha sempre determinato la natura del settore alberghiero. E anche la scena gastronomica è tradizionalmente multiculturale.

di Daniela Müller

lunedì 2 settembre 2019

In molti modi, la nostra industria è la prova vivente che la diversità non ostacola in alcun modo la convivenza pacifica e costruttiva.

L'industria dell'ospitalità in questo paese vive della diversità dei suoi dipendenti. E sopravvive grazie a questa diversità. Perché senza il supporto di tutto questo mondo, molte aziende non sarebbero più in grado di soddisfare le proprie esigenze di personale. Il fatto è: a dicembre 2018, secondo l'agenzia federale per il lavoro, circa il 33% dei dipendenti soggetti ai contributi previdenziali nel settore erano di origine straniera. L'industria dell'ospitalità in Austria difficilmente potrebbe fare a meno dei lavoratori immigrati. Secondo i dati ufficiali, circa il 47% (con e senza assicurazione sociale obbligatoria) nei settori ristorazione e ospitalità sono persone con un background migratorio

L'internazionalità è praticamente nel DNA del settore: molti imprenditori e dirigenti hanno completato la propria carriera all'estero, hanno esperienza con dipendenti, colleghi e ospiti/clienti stranieri e gestiscono a pieni voti diverse forze lavoro. "Le imprese familiari in particolare sono predestinate a dare sostegno sociale ai dipendenti che hanno spesso perso la casa e le cui famiglie sono lontane", spiega l'avvocato Sandra Warden, amministratore delegato dell'Associazione Federale DEHOGA.

Dipendenti da più di 120 nazioni

Matthias Recknagel, Managing Director Operations presso BUHL Personal, può confermare che gli immigrati specializzati svolgono un ruolo immensamente importante nel settore della ristorazione. L'azienda, con sede ad Augusta, è leader di mercato nel settore dei servizi per il personale di ristorazione da oltre 30 anni. Più di 4.000 persone sono impiegate nella rete nazionale di filiali – provenienti da 123 nazioni. "Ci mancano già molti lavoratori qualificati. Non saremo più in grado di colmare questa lacuna attraverso la formazione in futuro. Stiamo anche osservando che è difficile far entusiasmare i dipendenti tedeschi del nostro settore", ha affermato Rechnagel. ……..

L’ambiente di lavoro internazionale è una risorsa
La migliore ricompensa per questa flessibilità sono i molti dipendenti impegnati che apprezzano la cortesia del loro datore di lavoro e che mettono in primo piano la loro cultura e la loro cultura per l’azienda. “Ho notato che il multiculturalismo è già del tutto normale, soprattutto per i rappresentanti delle giovani generazioni. Trovano persino che un ambiente di lavoro internazionale sia una risorsa enorme. Non c’è razzismo o risentimento legato all’origine”, afferma Recknagel.

I clienti internazionali in particolare apprezzano anche la diversità della forza lavoro. Quando, ad esempio, un’azienda giapponese necessitava di personale di servizio asiatico per un evento, BUHL è stata in grado di fornire i dipendenti giusti. Per un ricevimento di stato con l’ex presiedente degli Stati Uniti Bill Clinton in Nigeria, la società di servizi per il personale ha reclutato studenti nigeriani e ha volato con loro nel paese dell’Africa occidentale.

Al di fuori del business degli eventi, nel settore alberghiero e della ristorazione, il multiculturalismo è anche lo standard oggi. Matthias Recknagel: “Qui i clienti stanno diventando sempre più flessibili, ad esempio per quanto riguarda la formazione richiesta per gli chef. In passato, tutti i nostri cuochi avevano una laurea IHK. Ora stiamo assumendo anche chef che hanno completato la loro formazione professionale all’estero. Ciò che conta di più per i nostri clienti è che il personale comprenda il loro mestiere. E possiamo garantirlo.” …….

Domanda: quali pensi siano gli effetti più belli di una forza lavoro multiculturale?

Daniel Müller, Co-CEO di Motel One Group
Al Motel One, persone provenienti da tutto il mondo lavorano insieme con un’ampia varietà di culture. Ci consideriamo host per ospiti provenienti da tutto il mondo e quindi naturalmente vediamo come un arricchimento quando i nostri dipendenti vivono questo approccio come forza lavoro multinazionale.

Thomas Hagemann: COO di Meininger Hotels
Dal momento che attualmente gestiamo 28 hotel in nove paesi, siamo già un’azienda multinazionale con una forza lavoro internazionale. In Germania, ad esempio, la proporzione è del 60%. Gli effetti positivi sono molteplici: ovviamente c’è apprendimento reciproco e molto altro ancora. Soprattutto, gli ospiti traggono vantaggio dalla diversità: le molte lingue, background culturali ed esperienze dei dipendenti aumentano l’esperienza di benessere per loro.

Phillip Winter, CMO di a&o Hotels and Hostels
Nonostante la globalizzazione e la crescente uniformità in molte aree, ogni cultura e nazione ha ancora le sue caratteristiche, e queste sono una grande risorsa. Lavorare insieme significa imparare gli uni dagli altri, tanto più che i background e i curriculum sono diversi. In a&o, l'essere così diversi sotto lo stesso tetto rappresenta una grande opportunità e una sfida.

Susanne Kiefer, Direttrice di Ritter von Kempski Privathotels
La collaborazione di culture diverse, lingue, opinioni e punti di vista differenti può essere arricchente, molto produttiva e creativa. Inoltre, all'interno di un team multiculturale di mentalità aperta, potrebbe esserci una maggiore disponibilità a rispondere e comprendere gli argomenti degli altri membri del team. A seconda della cultura ogni dipendente ha qualcosa di diverso per contribuire al quadro più ampio.

Esercizio "Tirocinio azienda e provenienza del titolare dell'azienda"

1. giro „Nome“: 1 ristoratore escluso					
Ali Abdul	**Marcin Murphy**	**Jamie Small**	**Uwe Campbell**	**Johanna Mann**	**Delroy Bailey**

2. giro „Ritratto“: 1 ristoratore escluso					
Ali Abdul	**Marcin Murphy**	**Jamie Small**	**Uwe Campbell**	**Johanna Mann**	**Delroy Bailey**

3. giro „Provenienza“: 1 ristoratore escluso					
Ali Abdul	**Marcin Murphy**	**Jamie Small**	**Uwe Campbell**	**Johanna Mann**	**Delroy Bailey**
Libano	Australia	Gran Bretagna	Irlandia	Germania	Italia

4.giro „Categoria ristorante“: 1 ristoratore escluso					
Ali Abdul	**Marcin Murphy**	**Jamie Small**	**Uwe Campbell**	**Johanna Mann**	**Delroy Bailey**
Nouvelle Cuisine	Take-away catena di pizzeria	Pastry	Home food deli-very Kebab	Crudist food	Cucina italiana

5.giro „Professione” 1 ristoratore escluso					
Ali Abdul	**Marcin Murphy**	**Jamie Small**	**Uwe Campbell**	**Johanna Mann**	**Delroy Bailey**
ex soldato	Uomo d‘affari	ex vigile di fuoco	World Star Kebab Chef	nutrizionista	cuoco

Fonti
https://www.statista.com/topics/3966/restaurants-and-food-services-in-europe
https://ec.europa.eu/eurostat
https://www.hogapage.de/magazin/specials/multikulti-ein-erfolgsmodell-2

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale
Progetto formativo per il personale dell'IFP

3.3. Titolo: Asta di valore per comprendere i valori dell'Unione europea come valori comunitari

Obiettivi

Teoria/ Conoscenza	Capacità	Competenza
- conosce i valori dell'Unione Europea	- può identificare i valori dell'Unione Europea - può collegare i valori dell'Unione Europea al proprio campo di attività	- è consapevole dei propri valori e del loro utilizzo in classe - comprende che ognuno ha valori diversi che costituiscono la base delle sue opinioni e che questo deve essere affrontato in modo sensibile

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
- Cappello e martello, carte di moderazione, elenco dei valori dell'Unione Europea e dell'Unione Africana, arachidi e mandarini, lavagna a fogli mobili, pennarelli, computer, proiettore, PowerPoint

Partecipanti :
max 30

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Sono necessari almeno 2 formatori e, se possibile, dovrebbe esserci una seconda sala seminari. Prima dell'inizio della sessione, le lettere a-d devono essere appuntate ai quattro angoli della "sala seminari principale" per il Step 2. Per Step 2 e 3 le domande e le definizioni devono essere visualizzate (allegati 1 e 2). A tal fine, è consigliabile scriverli preventivamente su un cartello o, ad esempio proiettarli sul muro, in modo che gli insegnanti possano leggere nuovamente le possibilità di risposta e le definizioni.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione all'esercizio	5 min
Step 2. Connessione personale tra gli insegnanti e l'Unione Europea	5 min
Step 3. Introduzione all'argomento "Valori"	5 min
Step 4. Valori dell'Unione Europea	10 min
Step 5. Divisione in gruppi	10 min
Step 6. Introduzione all'asta del valore	5 min
Step 7. (se possibile: cambio sala) Asta di valore	20 min
Step 8. (Cambio sala alla prima sala seminari) Follow-up dell'asta	5 min
Step 9. Valutazione/ Debriefing	30 min

1. Step: Introduzione all'Unione Europea

Il trainer introduce l'argomento. Poiché l'intero blocco tematico riguarda l'internazionalizzazione dell'istruzione e della formazione professionale, gli insegnanti vengono ora introdotti all'Unione Europea e ai suoi valori e al loro legame personale con questa rete di Stati.

2. Step: Collegamento personale degli insegnanti con l'Unione Europea

Il trainer pone alcune domande (vedi Allegato 1) sul legame personale degli insegnanti con l'Unione Europea, p.e. "Mi sento più come... a) Italiano/Polacco/Tedesco; b) abitante della regione (p.e. Veneto); c) europeo; d) cittadino del mondo. Dopo di che, gli insegnanti sono invitati a mettersi secondo la loro definizione in uno dei quattro angoli della stanza.

3. Step: Introduzione all'argomento "Valori"

Ora il trainer, insieme agli insegnanti, cerca di trovare una definizione comune per il tema dei valori. Gli insegnanti possono fare brainstorming insieme e le idee sono scritte dal trainer sulla lavagna a fogli mobili. Successivamente, il trainer presenta due definizioni (vedi Allegato 2) includendo anche gli interventi degli insegnanti.

4. Step: valori dell'Unione Europea

Ora si chiede agli insegnanti di pensare ai valori dell'Unione europea: quali si possono nominare? Il trainer dispone di un elenco dei valori dell'Unione Europea e dell'Unione Africana (UA) (vedi Allegato 3). Il trainer scrive i valori nominati dagli insegnanti su carte di moderazione e li attacca sulla lavagna a fogli mobili: i valori dell'UE sono scritti su cartellini blu, i valori dell'UA su cartellini arancione, i valori comuni sui cartellini gialli. Il trainer può aggiungere valori in più che potrebbero non essere indicati dal gruppo.

5. Step: Diviso in gruppi

Il trainer divide gli insegnanti in 6-10 gruppi di massimo 5 persone. In seguito, ai gruppi viene detto che ora sono un paese fittizio e che dovrebbero trovare un nome e un logo per questo paese. Nome e logo vengono scritte su un foglio mobili. Hanno un massimo di 10 minuti per farlo.

6. Step: Introduzione all'asta del valore

Quando loghi e nomi dei paesi sono pronti, ogni paese riceve una scatola di 30 arachidi (=30 unità di denaro) e 1 mandarino (=10 unità monetarie). Viene detto loro che parteciperanno a un'asta di valore dei valori raccolti in precedenza e che avranno la possibilità di fare offerte. Il paese con l'offerta più alta riceve il valore corrispondente.

7. Step: Asta del valore

Se possibile, gli insegnanti ora cambiano stanza. La seconda stanza è già stata predisposta per l'asta. Ci sono tavoli per piccoli gruppi per i paesi e un tavolo per il banditore. Il banditore (cappello e martello come puntelli) mette all'asta uno dopo l'altro i valori (UE, UA, valori comuni) precedentemente raccolti sulle carte di moderazione sulla lavagna a fogli mobili. Quando un paese ha acquistato un valore, lo paga con le arachidi e i mandarini e riceve la corrispondente carta di moderazione.

8. Step: Follow-up dell'asta

Tutti gli insegnanti e i trainer tornano nella prima stanza con i valori acquisiti e le fogli mobili dei paese. Qui il trainer annuncia che i paesi hanno il tempo di guardare di nuovo i loro valori e scambiarsi sullo svolgimento dell'asta. (Obiettivo segreto del trainer: I gruppi nazionali possono formare coalizioni o scambiare valori.)

9. Step: Valutazione/Debriefing

Inizia il debriefing. Il trainer pone domande sullo svolgimento dell'asta:

- ⇒ Quale valore è stato offerto in più? Perché?
- ⇒ Quale valore è stato offerto in meno? Perché?
- ⇒ Quali sono state le strategie utilizzate?
- ⇒ E' soddisfatto dei valori che ha acquisito? Quali vorrebbe? Quali ha comprato che non voleva veramente?
- ⇒ Ha trattato o formato coalizioni dopo l'esercizio?
- ⇒ Che cosa ha a che fare questo esercizio con la formazione professionale e la professione di insegnante?
  - ⇒ Cosa pensa della richiesta all'insegnante di non incorporare i valori personali nell'insegnamento in classe e di trasmettere il programma privo di valori?
  - ⇒ È realistico questa richiesta?
  - ⇒ I valori europei dovrebbero svolgere un ruolo maggiore nella formazione professionale?

Ideazione:
Christian Scharf, Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg

Erasmus+

Domande per Step 2:

1. Mi sento più come...

a) Veneto b) italiano c) Europeo d) Cittadino del mondo

2. Per me, l'Europa è soprattutto...

a) un confine geografica b) solidarietà e) pace d) sicurezza

3. Con quale frequenza entra in contatto con l'Europa?

a) Tutti i giorni b) Almeno una volta alla settimana e) Raramente d) Mai

4. Sei mai stato all'estero?

a) No b) Sì, in vacanza c) Sì, per lavoro d) B e C

5. Lo scambio internazionale è importante nella sua materia di insegnamento?

a) sì, assolutamente b) sì, in una certa misura c) in realtà no d) per niente

(ulteriori o altre domande possibili)

Allegato 2

Definizioni di valori per il Step 3:
Valore:
"la qualità inerente in una cosa, sulla base della quale è in una certa misura desiderabile."
(Duden)

Valori:
"I valori si riferiscono nel senso generale alle qualità desiderabili o moralmente ben considerate che sono attribuite a oggetti, idee, ideali pratici o morali, fatti, modelli di comportamento, caratteristiche personali."
(Wikipedia)

Allegato 3

Elenco dei valori dell'UE e dell'UA per Step 4:
Art. 2, Trattato dell'Unione Europea:
Valori dell'UE

⇒ Rispetto della dignità umana
⇒ Libertà
⇒ Democrazia
⇒ Uguaglianza
⇒ Stato di diritto
⇒ Rispetto dei diritti umani (compresi i diritti delle minoranze)
⇒ Per gli Stati membri/società:
⇒ Pluralismo
⇒ Non discriminazione
⇒ Tolleranza
⇒ Giustizia
⇒ Solidarietà
⇒ Parità tra donne e uomini

Unione Africana - Obiettivi

⇒ Unità
⇒ Solidarietà
⇒ Sovranità
⇒ Indipendenza
⇒ Cooperazione internazionale
⇒ Pace
⇒ Sicurezza
⇒ Stabilità
⇒ Democrazia
⇒ Partecipazione della popolazione
⇒ Diritti umani e civili
⇒ Sviluppo sostenibile
⇒ Buon governo

Inoltre:

⇒ Potere
⇒ Ricchezza

Fonti
BDKJ (o.J.): Werteversteigerung. URL: https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/Download-Dateien_Text/Gruppenstundentipps/Thematisches/GS_werte.pdf (letzter Zugriff: 14.10.2020); an das Themenfeld Europa angepasst im Projekt “Europa sind wir” der EJBM
The African Union Commission (o.J.): About the African Union. URL: https://au.int/en/overview (letzter Zugriff: 14.10.2020)

Erasmus+

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale
Progetto formativo per il personale dell'IFP

4.1. TYTUŁ: Professione dell' insegnante oggi / Sfide per l'insegnante della scuola professionale. Un esercizio per la riflessione e il ruolo di sé stesso.

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- l'insegnante sa come i suoi colleghi valutano le proprie sfide nella professione - l'insegnante sa come i suoi colleghi affrontano le sfide	- l'insegnante può tradurre in parole le proprie sfide nella professione - l'insegnante può guardare le sfide da diverse prospettive - il docente individua soluzioni a determinate sfide	- l'insegnante può avvicinarsi ai suoi colleghi in nuove situazioni difficili e chiedere aiuto - si svolge uno scambio con i colleghi

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
Lavagne a fogli mobili, pareti mobili, plastilina, arachidi, mandarini, tavolo alto

Partecipanti :
Massimo 20

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

La stanza deve essere preparata prima dell'esercizio in modo che gli insegnanti possano iniziare direttamente con la "Gallery Walk". Vedi step 2 sulla divisione della stanza.

Questo modulo è particolarmente utile per lo scambio tra gli insegnanti e le sfide personali. Dovrebbero capire che non sono soli con molti problemi e che anche i loro colleghi sentono sfide simili. Pertanto, i seguenti esercizi riguardano principalmente lo scambio tra gli insegnanti e la discussione congiunta.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione all'esercizio	5 min
Step 2. "Gallery Walk"	20 min
Step 3. Valutazione "Gallery Walk"	15 min
Step 4. Casi di studio – Elaborazione delle sfide	30 min
Step 5. Presentazione di casi di studi e soluzioni; Valutazione/Debriefing	20 min

1. Step: Introduzione all'esercizio

Il trainer riceve gli insegnanti all'ingresso della stanza. Fa una piccola introduzione che oggi si tratta dell'argomento "Sfide della professione dell'insegnante" e introduce il metodo della "Gallery Walk". Gli insegnanti vedranno diverse stazioni nella stanza dove viene chiesto loro di fare qualcosa. Cosa fare è chiaramente spiegato nelle stazioni. Hanno 20 minuti a disposizione per muoversi liberamente nello spazio, per modificare ogni stazione. In questo modo, dovrebbero guardare a ciò che gli altri hanno fatto / scritto, ma parlare il meno possibile tra loro.

2. Step: "Gallery Walk"

Gli insegnanti iniziano con il "Gallery Walk". Gli aspettano diverse stazioni con compiti diversi:
a) Su una parete mobile ci sono le domande: "Quali sono le sfide nella professione docente? Qual è la sua sfida più grande in questo momento?"
> ci sono marcatori e gli insegnanti possono rispondere liberamente o scrivere un "+1" se qualcuno ha già scritto la stessa risposta prima di loro

b) Su un tavolo ci sono diverse ciotole vuote. Di fronte a ogni ciotola c'è un cartello (p.e. empatia, talento organizzativo, voce forte, grande rete, esperienza professionale, contatti nel business ...). Sul tavolo c'è la domanda: "Di cosa ha più bisogno un buon insegnante?"
> gli insegnanti possono ora mettere arachidi o mandarini nelle ciotole per esprimere le loro opinioni personali.

c) Su un tavolo c'è della plastilina in diversi colori. Su un cartello è scritto: "Quante sfide ha già superato nella sua vita professionale? Impasta un serpente per tutta la lunghezza delle vostre sfide padroneggiate."
> gli insegnanti impastano un serpente e lo stendono sul tavolo.

d) In un angolo c'è un tavolo alto. Il compito qui è che gli insegnanti parlino delle loro sfide attuali o padroneggiate e discutano tra di loro. Questa è l'unica attività in cui il discorso è consentito. Se necessario, "sigillare" l'angolo visivamente e contro il rumore p.e. mettere una parete mobile di fronte ad esso.

e) Diversi grandi cerchi sono dipinti su una lavagna a fogli mobili. In alcuni cerchi sono scritte parole come "sport", "parlarne con i colleghi", "esercizi di respirazione", "lamentarsi" mentre alcuni cerchi sono vuoti. In cima alla lavagna a fogli mobili c'è la domanda: "Come supera le sfide nel suo lavoro quotidiano? Inserisce il suo nome in un cerchio. "
> gli insegnanti scrivono i propri nomi nel cerchio con la risposta giusta per loro. Nuove risposte possono anche essere scritte nei cerchi ancora vuoti.

f) Il trainer può inventare ancora più stazioni.

3. Step: Valutazione "Gallery Walk"

Ora il trainer passa insieme a tutti gli insegnanti attraverso ogni stazione e discute le risposte. Può porre domande stimolanti, p.e. "Quali risposte trova sorprendenti?", "Chi ha scritto questo? Perché?" ecc. Si tratta principalmente dello scambio tra gli insegnanti e del fatto che hanno l'opportunità di parlare delle loro sfide.

4. Step: Casi di studio – Elaborare le sfide

Ora gli insegnanti sono divisi in gruppi. Ecco diverse varianti:

a) Il trainer ha già preparato alcuni studi di casi.
> Il trainer divide gli insegnanti in tanti gruppi quanti sono gli studi di casi.

b) Vengono scelte le sfide che gli insegnanti hanno scritto sulla parete mobile.
> Il trainer chiede agli insegnanti quali sfide trovano più difficili e chiede studi di casi. Successivamente, gli insegnanti sono divisi nel numero corrispondente di gruppi sulla base degli studi di casi nominati.

Ogni gruppo riceve un caso di studio (variante a: per iscritto, variante b: riassunto orale della discussione). I gruppi hanno 30 minuti a disposizione per discutere l'esempio e mettersi nei panni dei rispettivi attori coinvolti. Dovrebbero trovare possibili soluzioni alla sfida. Ogni gruppo riceve una lavagna a fogli mobili e un marcatore a questo scopo.

5. Step: Presentazione degli studi di casi e delle soluzioni; Valutazione/ Debriefing

Dopo 30 minuti, i gruppi si riuniscono nuovamente nella sala seminari e sono invitati a presentare i risultati della discussione. Gli altri gruppi possono porre domande o fare commenti e, se necessario, suggerire altre soluzioni.

Ideazione:
Antonia Pilz, Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg

Erasmus+

Possibili casi di studio per la fase 4:

"I suoi studenti si lamentano regolarmente che le sue lezioni sono noiose e non aggiornate. Ecco perché sono spesso infastiditi o svogliati in classe."

"Alcuni datori di lavoro degli studenti si sono già avvicinati a voi e vi hanno chiesto di trasmettere altri argomenti nell'insegnamento delle materie professionali che sono più adatti alla parte pratica della formazione. "

"I datori di lavoro degli studenti vogliono un maggiore collegamento con la prospettiva internazionale della professione studiata".

"Lei e la scuola volete che gli studenti abbiano la possibilità di fare almeno uno stage più lungo all'estero. Il programma formativo lo rende difficile".

"Secondo il programma scolastico, a partire dal prossimo anno scolastico, è necessario valutare ogni studente dopo ogni lezione e includere queste valutazioni nel voto scolastico alla fine dell'anno scolastico."

"Durante le riunioni con i colleghi di sezione si parli raramente delle lezioni e dei problemi / sfide / sviluppi attuali, ma solo della vita privata degli altri."
"Alcuni studenti vorrebbero fare uno stage all'estero e vengono da Lei con questa richiesta."

Fonti
Idea della "Galleria Walk" dal progetto "Europa sind wir" dell'EJBM; adattato per il presente esercizio

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale
Progetto formativo per il personale dell'IFP

4.2. Titolo: Didattica per classi di indirizzo professionale con studenti autoctoni e stranieri

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- Cos'è Il metodo „Cultural iceberg" - Come sono suddivise le caratteristiche culturali di una persona, di un Paese. - Quali caratteristiche sono visibili o non visibili. - Saper distinguere tra caratteristiche comportamentali e caratteristiche che fanno riferimento ai valori della cultura.	- Introdurre il metodo „Cultural iceberg" per il proprio gruppo di riferimento - Riflettere sulla propria idea di Cultura in contesti scolastici. - Svolgere una formazione con l'aiuto del „cultural Iceberg" per colleghi.	- Non svolgere un apprendimento formale con il proprio gruppo target. - Saper adattare il metodo „cultural iceberg" con diversi background culturali del proprio gruppo target - Svolgere un Workshop „Cultural Iceberg" per colleghi

Durata dell'unità di apprendimento :
90 Minuti

Materiali:
Allegato „Cultural Iceberg" A3
Foglio con il concetto „Cos'è la cultura"

Partecipanti :
6-10

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Con l'aiuto di esercizi sul tema „Cultural Iceberg" i partecipanti dovrebbero essere guidati nel riconoscere il loro proprio „Cultural Iceberg" in rapporto al gruppo di destinatori (allievi, apprendisti, insegnanti e tutor aziendali), di riflettere sulle proprie idee e pregiudizi ed di identificare soluzioni per la didattica in classi culturalmente miste.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione al tema „Cultural Iceberg e Insegnamento"	10 Min.
Step 2. Esercizio „Cultural Iceberg"	30 Min.
Step 3. Riflessione sulla propria cultura	20 Min.
Step 4. Esercizio „Didattica in classi culturalmente miste"	30 Min.

1. Step: Introduzione al Tema „Cultural Iceberg”

Il trainer presenta il caso didattico di Hans in una classe mista con studenti sia autoctoni che stranieri (Allegato 1 – caso didattico). Per elaborare una soluzione è importante capire la provenienza culturale degli studenti. Per fare ciò, l'Iceberg offre un'ottima metafora per rappresentare la cultura .
Nell'osservazione dell'iceberg è visibile solo una minima parte. La parte più grande rimane invisibile sott'acqua.
La cultura è come un Iceberg, dove è visibile ad occhio nudo solo il 10% delle caratteristiche di un gruppo.
In questa parte visibile stanno solo le manifestazioni riconoscibili della parte fondante e globale di una cultura. Ma la cultura in generale è fondata da idee, predilezioni e priorità ben radicate, che appaiono nascoste.
Cerchiamo ora di aiutare Hans nella ricerca di un'adeguata didattica con l'aiuto dell'esercizio „Cultural Iceberg

2. Step: Introduzione al Tema „Cultural Iceberg”

In questo esercizio, i partecipanti devono riflettere sul significato che ha la cultura per loro. I partecipanti ricevono l'immagine vuota „Cultural Iceberg” (Allegato 2) e i concetti ritagliati con le caratteristiche del tema cultura (Allegato 03). Il gruppo completo si divide. Si lavora in piccoli gruppi con 3-5 Persone.
Discutete in gruppo, quali aspetti culturali sono visibili ed invisibili. Dopodiché ogni concetto viene posizionato sopra o sotto il foglio.

3. Step: Riflessione sulla propria cultura

Possibili domande del trainer al gruppo:

- ⇒ Vi sentite a vostro agio a parlare di ogni aspetto della vostra cultura?
- ⇒ Quali fattori della vostra cultura possono rappresentare delle barriere a lezione?
- ⇒ Quali fattori della vostra cultura possono migliorare la lezione?
- ⇒ Come possono essere evitati la stereotipizzazione nel comportamento e nei valori in base ad una cultura?

Le proposte di soluzione per evitare le stereotipizzazioni vengono scritte alla lavagna.

In piccoli gruppi da 3-5 persone i partecipanti rielaborano le soluzioni per una didattica, che può essere utilizzata in classi miste.
Situazione di partenza: Siete in grado, in base al „Cultural Iceberg“ di formulare una spiegazione per i comportamento degli studenti cinesi di Hans?

Risposta
Il silenzio rispecchia in Cina i valori del confucianesimo della modestia e del pensiero degli altri. Rimanere in „silenzio“ permette al singolo, di riflettere prima di prendere la parola e permette di non mettere in imbarazzo se stessi o gli altri. Con ciò ci si salva la faccia. Altri motivi per la mancata partecipazione alla lezione sono le convenzioni sociali in rapporto alla gerarchia (ruolo dell'insegnante, differenze d'età, sesso, status sociale, ecc.).

Altre domande:

⇒ Avete vissuto delle situazioni simili in classe?

⇒ Quali soluzioni avete trovato?

I risultati del lavoro vengono fissati su fogli mobili.:
I risultati del lavoro di gruppo vengono condivisi e discussi con il gruppo intero. Il trainer fa da moderatore con lo scopo di identificare criteri, che devono essere seguiti in gruppi classe culturalmente misti.

Ideazione:
Bernd Faas – Eurocultura

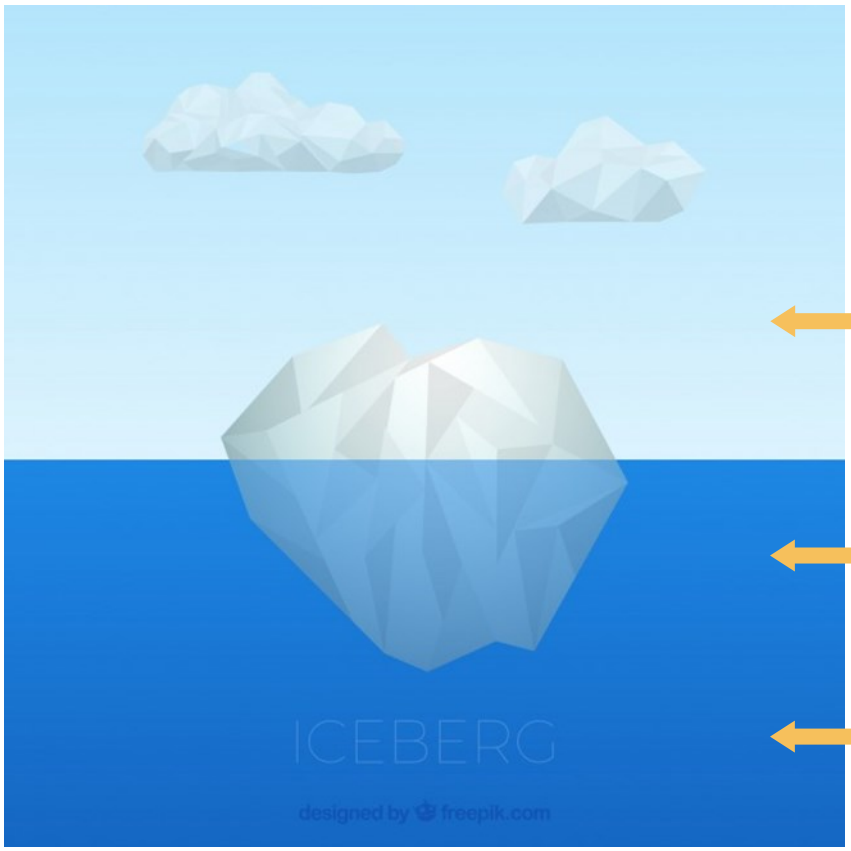
Caso studio Hans

Hans è insegnante in una scuola professionale in una classe di 25 studenti, di questi 12 sono stranieri. Alcuni sono nati e cresciuti nel Paese di Hans, mentre altri sono arrivati li in momenti successivi della loro vita e non parlano ancora bene la lingua.

Hans trova difficile lavorare con i suoi studenti stranieri, poiché non capisce il loro comportamento e le loro domande. Questo vale anche per gli studenti, che sono nati e cresciuti nel suo Paese.

Questa cosa per Hans è incomprensibile, perché non riesce ad immaginare differenze tra gli studenti che sono nati nel suo Paese e gli stranieri.

Egli non capisce, ad esempio, perché i suoi studenti cinesi (indipendentemente dal fatto che siano appena arrivati o che siano nati nel Paese) siano silenziosi durante le lezioni (sia teoriche che pratiche). Nei gruppi di lavoro e nelle discussioni a tema in classe prendono a mala pena la parola o fanno raramente delle domande.



Cultura superficiale

Sopra la superfici
Carico emotivo: relataivamente basso

Cultura profonda

Regole non dette
Appena sotto la superficie
In base al comportamento
Carico emotivo: alto

Regole inconsce
In profondità sotto la superficie
In base ai valori
Carico emotivo: alto

Allegato 3 (I concetti vanno ritagliati singolarmente)

Caratteristiche della cultura

Arti visive	Conoscenze in riguardo alla Leadership
Letteratura	Tempo di lavoro
Teatro	Modelli decisionali di gruppo
Musica classica	Idea di pulizia
Musica popolare	Comportamento riguardo ai lavoratori
Folk music	Definizione di malattia
Giochi	Approcci alla soluzione di problemi
Cucina	Visione di mobilità di status
Abbigliamento	Atteggiamento con lo sguardo
Visione di modestia	Visione di spazio
Definizione di bellezza	Tipo di idea di amicizia
Ideali dell'educazione dei bambini	Definizione di pazzia
Comportamento nei confronti degli	Modelli di percezione visuale
Modelli di rapporto tra capi e dipendenti	Lingua del corpo
Definizione di peccato	Espressione facciale
Pratiche pubblicitarie	conoscenze riguardo la logica e la
Concetto di legge	Modelli di controllo delle emozioni
Raggiungimento del posto di lavoro	Modelli di conversazione in differenti
Ordine del tempo	Idea di passato e futuro
Tasso di interazioni sociali	Propensione alla sfida o alla
Ruolo in rapporto ad età, sesso, classe	Conoscenze degli adolescenti

Fonti
Hall. E.T., The Silent Language, Anchor, New York, 1973
Indiana department of education, Office of English Language Learning and Migrant Education
Adattamento di materiale didattico di Eurocultura

Erasmus+

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale
Progetto formativo per il personale dell'IFP

4.3. TITOLO: Formare per il mercato internazionale

Obiettivi

Teoria / conoscenza	Abilità	Competenza
- Le tendenze migratorie in Europa - Strumenti e attività dell'Unione Europea per favorire la mobilità professionale	- Individuare gli strumenti UE che favoriscono la mobilità professionale	- inquadrare nel contesto internazionale la professione insegnata

Durata dell'unità didattica:
90 minuti

Materiali:
Flip-chart – carta, pennarelli, Allegato 1, 2 e 3

Partecipanti:
6-20

Informazione generali / contesto

Il docente oggi deve essere consapevole del mercato comune europeo e degli effetti di esso. Tutte le statistiche degli ultimi anni mostrano che tra i Paesi dell'Unione Europea c'è un continuo flusso di cittadini. La libera circolazione dei lavoratori è uno dei pilastri della comunità. È importante che l'insegnante prepari l'allievo nello spirito di una vita e un lavoro non più solo nazionale ma aperto in quanto ad aspetti come mobilità formativa e lavorativa all'estero, cooperazione senza conflitti con colleghi di altri paesi, opportunità di esercitare la professione in modo nuovo. La panoramica del presente modulo consente di vedere l'entità della migrazione di cittadini e forze di lavoro in Europa e di saperne di più sulle attività dell'Unione europea a favore della mobilità oltre i confini propri.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step – Migrazione in Europa: statistiche (Allegato n. 1)	15 min
2. Step – Esercizio - „L'Europa dei lavoratori" (Allegato n. 2)	15 min
3. Step – Strumenti e azioni dell'Unione Europea per facilitare la mobilità professionale A) banca dati delle professioni regolamentati nell'Unione Europea B) programma Erasmus + IFP	45 min
4. Step – Esercizio "Le 10 professioni più ricercate nel 2020" (Allegato n. 3)	15 min

1. Step: Migrazione in Europa: statistiche

Il formatore mostra le statistiche sulla migrazione economica in Europa, in particolare in relazione a Polonia, Italia e Germania (Allegato 1) e modera la discussione sul significato dei fatti e dei numeri in quanto all''IFP nell'Unione europea?

2. Step: Esercizio - „L'Europa dei lavoratori" (Allegato n. 2)

L'esercizio è dedicato all'entità della migrazione nell'Unione Europea e alle opportunità in particolare per i giovani lavoratori.
Variante A) Il formatore copia l'allegato 2 e taglia singolarmente le frasi della colonna 2. I partecipanti sono divisi in sottogruppi, ognuno di loro riceve un mazzo di carte con i nomi dei paesi e le informazioni sul mercato del lavoro. Il compito di ogni gruppo è quello di abbinare le informazioni al paese. Per alleggerire l'atmosfera, l'esercizio può essere svolto sotto forma di gara a tempo.

Opzione B) Il formatore scrive i nomi dei paesi a cui si applicano i dati sulla lavagna e legge le informazioni sul mercato del lavoro in qualsiasi ordine. Ogni partecipante assegna le informazioni al paese sul suo foglio. Infine, controlla i suoi risultati rispetto ai dati corretti del formatore.

In conclusione il formatore apre la discussione plenaria con domande come: Quali sono stati gli errori più comuni nell'esercizio? Su quali informazioni avete discusso più a lungo? Quali dati ti hanno sorpreso?

3. Step: Strumenti e azioni dell'Unione Europea per facilitare la mobilità professionale

A) banca dati delle professioni regolamentati nell'Unione Europea
L'Unione Europea promuove la mobilità professionale e offre diversi strumenti per supportare le persone che desiderano lavorare e studiare in un altro Paese. Uno di questi è il database delle professioni regolamentate, cioè le professioni dove l'accesso all'esercitazione richiede oltre ad un diploma specifico anche degli esami speciali, ad esempio esami di stato, o, l'iscrizione ad un'organizzazione professionale. Quando si cerca un lavoro in un altro paese si deve sapere se servono permessi professionali specifici per il paese in questione . Il database multilingue delle professioni regolamentate rende facile trovare informazioni su questo argomento.

Esercizio: Il formatore fornisce agli insegnanti l'indirizzo Internet del database delle professioni regolamentate sviluppato dalla Commissione europea: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_pl.htm#

Ciascun partecipante seleziona la professione che sta insegnando e utilizza uno smartphone o un computer per verificare se si tratta di una professione regolamentata o meno applicando la ricerca a più paesi.
Nel gruppo plenaria i partecipanti presentano successivamente i risultati e discutono le conclusioni.

B) Tirocini IFP con il programma Erasmus +
Il formatore presenta il sito web della Commissione Europea per il programma Erasmus+ nel campo della formazione professionale (VET)

https://erasmus-plus.ec.europa.eu/it/opportunities/organisations/learning-mobility-of-individuals/mobilita-degli-studenti-e-del-personale-delle-organizzazioni-ifp

Incoraggia i partecipanti a familiarizzare con le informazioni e le opportunità di supporto offerte dal programma su tirocini e formazione di studenti e personale docente. A questo scopo fornisce informazioni sul programma Erasmus+ come:

⇒ Nell'ultima periodo di bilancio 2014-2020 dell'Unione Europea sono stati svolti 650mila tirocini professionali all'estero. Inoltre, oltre 800mila docenti e operatori giovanili hanno partecipato ad attività di mobilità all'estero.
⇒ Il programma ha avviato 25mila partnership internazionali tra 125mila istituzioni educative e aziende.
⇒ Polonia e Turchia sono i paesi che inviano più allievi ed apprendisti all'estero nel campo della formazione professionale.
⇒ Spagna e Italia sono i paesi che accolgono maggiormente tirocinanti provenienti da altri paesi.
⇒ Il bilancio 2021-27 dell'Unione Europea prevede una spesa di 30 miliardi di EUR nell'ambito di Erasmus+, offrendo a 12 milioni di persone l'opportunità di formarsi all'estero.

4. Step: Esercizio " Le 10 professioni più ricercate nel 2020"

Il formatore presenta un elenco delle 10 professioni più ricercate nel 2020, in base alla classifica di LinkedIn (Allegato n. 3).

Fa domande: quale di queste professioni richiede competenze linguistiche? Quali professioni vengono svolte in un ambiente internazionale? In quali professioni l'esperienza internazionale migliore la posizione sul mercato del lavoro?

Ideazione
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

A)

Saldo migratorio 2000-2018 nei paesi selezionati (risultato per 1000 abitanti).

Migrazioni a lungo termine per un periodo di 12 mesi e oltre.

	2000	2010	2017	2018
Croazia	-11,7	-1,0	-7,7	-3,3
Romania	-0,2	-2,4	-2,8	-2,8
Lettonia	-6,9	-17,0	-4,0	-2,5
Francia	2,7	0,6	-0,6	-0,6
Polonia	-0,5	0,1	0,1	0,6
Italia	0,9	3,4	1,4	1,1
Repubblica Ceca	-2,7	1,4	2,7	3,6
Germania	2,0	1,6	5,1	4,8
Spagna	3,9	1,6	3,5	7,1
Svezia	2,7	5,3	10,1	8,5
Cipro	5,7	19,2	7,2	9,3
Lussemburgo	7,9	15,1	15,8	16,3
Malta	3,1	0,2	31,3	35,3

B)

Rapporto tra il numero di cittadini che vivono in un altro paese dell'UE e la popolazione ufficialmente registrata (2016)			
Paese	**Percentuale tra cittadini e popolazione registrata ufficialmente che vivono in un altro paese dell'UE (2016) %**	**Paese**	**Percentuale tra cittadini e popolazione registrata ufficialmente che vivono in un altro paese dell'UE (2016) %**
Austria	2,4	Lituania	11,1
Belgio	2,0	Lussemburgo	5,0
Bulgaria	8,9	Lettonia	9,2
Croazia	9,6	Malta	0,7
Cipro	2,4	Germania	1,0
Repubblica Ceca	1,0	Polonia	6,2
Danimarca	1,6	Portogallo	11,4
Estonia	5,5	Romania	15,1
Finlandia	1,9	Slovacchia	6,1
Francia	1,0	Slovenia	2,7
Grecia	3,6	Svezia	1,0
Spagna	1,3	Ungheria	4,0
Paesi Bassi	3,0	Regno Unito	1,3
Irlanda	8,4	Italia	2,4

L'Europa die lavoratori (dati 2018).

Germania	Il numero di posti vacanti in questo paese è di 1,2 milioni
	Primo posto tra i paesi UE nella ricerca di lavoratori
	Il 45% di coloro che hanno lasciato questo Paese ha affermato di avere a cuore lo stile di vita in un altro Paese
	Ogni anno lasciano questo Paese circa 50.000 persone, di cui circa ¾ laureati
Polonia	Il 2,7% delle offerte di lavoro in questo paese è nel settore delle costruzioni
	Quinto posto tra i paesi UE nella ricerca di lavoratori
	Ogni 15esimo cittadino di questo paese lavora all'estero
	Numero uno al mondo per ammissione di immigrati temporanei (oltre un milione nel 2017)
Repubblica Ceca	Il 20% dei posti vacanti in questo paese è nel settore del supporto alle imprese (incluse le pulizie, la sicurezza)
	Il 17% delle offerte di lavoro in questo paese è nel settore immobiliare
	Il 35% degli intervistati in questo paese dichiara la propria disponibilità di trasferirsi all'estero se nel proprio paese il lavoro non è disponibile
Italia	Nell'ultimo decennio, oltre 800.000 persone hanno lasciato definitivamente il Paese, principalmente in cerca di lavoro
	Circa 23.000 migranti dal continente africano sono giunti in questo Paese nel 2018, cinque volte meno rispetto agli anni precedenti
	C'è una migrazione di massa da sud a nord in questo paese, con oltre 100.000 persone che si sono trasferite nel 2018.
	Il 59% degli intervistati in questo paese dichiara la propria disponibilità di trasferirsi all'estero se nel proprio paese il lavoro non è disponibile (2° posto a livello mondiale su 33 paesi presi in
Grecia	Il 24% delle offerte di lavoro in questo paese è nel settore immobiliare
Regno Unito	Nel commercio al dettaglio mancano ca. 250.000 collaboratori
	Al secondo posto nella categoria Ricerca del lavoro come paese di destinazione nell'Unione Europea

Le 10 professioni più ricercate nel 2020, in base alla classifica di LinkedIn

1. Esperto di l'intelligenza artificiale (artificial intelligence specialist)
2. Ingegnere di robotica (robotics engineer)
3. Scienziato di data (data scientist)
4. Ingegnere Full-Stack (esperto IT, che si occupa con tutti gli aspetti di siti (Full-Stack-Ingenieur)
5. ingegnere Reliability per pagine web (Site reliability engineer)
6. Esperto per vendita e assistenza clienti (Customer success specialist)
7. Collaboratore per lo sviluppo delle vendite (sales development representative)
8. Ingegnere data (data engineer)
9. Professionista della salute comportamentale (behavioral health technician)
10. Esperto di Cyber-sicurezza (cyber security specialist)

Fonti

3 step, B: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/key-figures_pl
Allegato 1 A: Eurostat 2019.
Allegato 1 B: https://forsal.pl/praca/praca-za-granica/galerie/1107135/duze-zdjecie,1,emigracja-w-unii-europejskiej-polska-nie-jest-juz-liderem.html
Allegato 2:
https://www.money.pl/gospodarka/unia-europejska/wiadomosci/artykul/wolne-miejsca-pracy-europa-niemcy-wielka,156,0,2409116.html na podstawie danych EUROSTAT

https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/migracja-zarobkowa-w-polsce-dane-oecd/3p5wp5g na podstawie danych OECD

https://www.wnp.pl/rynki-zagraniczne/coraz-wiecej-osob-emigruje-z-wloch-spada-imigracja,361907.html na podstawie danych włoskiego Instytutu Statystycznego ISTAT

https://www.dw.com/pl/migracja-niemc%C3%B3w-czy-mo%C5%BCna-zaradzi%C4%87-drena%C5%BCowi-m%C3%B3zg%C3%B3w/a-51570212 na podstawie danych niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego

https://www.dw.com/pl/czesi-najbardziej-zasiedzia%C5%82y-nar%C3%B3d-%C5%9Brodkowej-europy/a-43783410 na podstawie badania RANDSTADT

Allegato 3
https://gazetawroclawska.pl/praca-na-juz-15-najbardziej-poszukiwanych-zawodow-na-2020-ranking-linkedin/ga/c3-14662491/zd/40786181 na podstawie LinkedIn

Competenze internazionali nella vita professionale e sociale
Progetto formativo per il personale dell'IFP

4.4. Titolo: Gamification nell'insegnamento IFP

Obiettivi

Teoria/Conoscenza	Capacità	Competenza
- Cosa significa la gamification in classe - Quali piattaforme di apprendimento basate sul gioco esistono - Come creare un quiz con Kahoot o Quizlet - I vantaggi e gli svantaggi dell'utilizzo di piattaforme di apprendimento basate sul gioco	- Creare dei quiz per il controllo dell'apprendimento e strumenti di autoapprendimento per gli studenti - Incorporare didatticamente Kahoot o Quizlet nelle lezioni - Usare senza pericoli le piattaforme di apprendimento basate sul gioco - Raccomandare la versione corretta della piattaforma di apprendimento (gratuita o a pagamento) alla direzione della scuola	- Come la gamification può migliorare l'intero processo di insegnamento e apprendimento - Come viene garantita la protezione dei dati sulle piattaforme di apprendimento - Sviluppare lezioni variegati e motivanti

Durata dell'unità di apprendimento:
90 minuti

Materiali:
Lavagna a fogli mobili, carta, marcatori,
Computer con collegamento Internet

Partecipanti:
8-10

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

La trasformazione digitale ha cambiato radicalmente l'apprendimento e l'insegnamento nelle scuole. Molti insegnanti oggi hanno la possibilità di integrare software, smartphone, tablet e lavagne interattive nelle loro lezioni.
La digitalizzazione si riflette nella vita degli studenti delle scuole professionali. I social media e i giochi su computer o smartphone determinano in gran parte la loro vita quotidiana. Per le scuole professionali, questo significa utilizzare forme digitali di metodologia didattica per attirare l'attenzione e far apprezzare l'apprendimento.
Le piattaforme di apprendimento basate sui giochi sono facili da usare e offrono un'ampia gamma di opzioni per lavorare sui contenuti didattici. Insegnanti e formatori dovrebbero indirizzare con attenzione la loro strategia di insegnamento verso il pubblico di destinazione degli studenti e cercare di selezionare il metodo migliore per gli studenti e l'efficienza dell'apprendimento.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione all'argomento "Come imparano gli insegnanti e gli studenti oggi?"	15 Min.
Step 2. Cos'è la gamification in classe?	10 Min.
Step 3. Esercizio - Sviluppo di contenuti didattici basati sul gioco utilizzando un quiz	30 Min.
Step 4. Testare i quiz creati	15 Min.
Step 5. Vantaggi e svantaggi delle piattaforme di apprendimento basate sul gioco in classe	20 Min.

1. Step: Introduzione all'argomento "Come imparano gli insegnanti e gli studenti oggi?"

Il formatore modera la discussione plenaria sulla base delle domande chiave:

⇒ Quali piattaforme di apprendimento conosci e come le usi in classe?

⇒ Quali piattaforme digitali utilizzano i tuoi studenti al di fuori della classe?

⇒ Utilizzi piattaforme per l'apprendimento auto-organizzato?

I risultati della discussione sono scritti alla lavagna.

2. Step: Cos'è la gamification in classe?

Il formatore spiega la filosofia delle piattaforme di apprendimento basate sul gioco in classe (vedi Allegato 01 Dispensa per i formatori).

3. Step: Esercizio - Sviluppo di contenuti didattici basati sul gioco utilizzando un quiz

Nel lavoro in due viene creato un quiz per testare l'apprendimento con diverse piattaforme sulla base di un foglio di lavoro preparato (Allegato 02 e 03). Si usa Kahoot e Quizlet. I partecipanti elaborano 5 domande sul contenuto del testo.

Se necessario, il formatore supporta i partecipanti nell'implementazione tecnica.

4. Step: Testare i quiz creati

Il gruppo testa tra di loro i prodotti creati e fornisce un feedback a ciascuno. Alla fine il trainer chiede: Ti è piaciuto? È stato difficile?

5. Step: Vantaggi e svantaggi delle piattaforme di apprendimento basate sul gioco in classe

Il formatore modera la discussione e pone domande chiave.

1. L'uso di piattaforme di apprendimento basate sul gioco arricchisce o complica le lezioni?
2. Quali argomenti didattici sono particolarmente adatti per l'utilizzo di piattaforme di apprendimento supportate da giochi?
3. La versione gratuita del programma è sufficiente per l'insegnamento?
4. Ci sono rischi per la protezione dei dati?

Ideazione :
Bernd Faas – Eurocultura

Erasmus+

Gamification
Termini - 5 pilastri - collezione di giochi digitali

Definizioni
Il concetto di **apprendimento basato sui giochi digitali** utilizza i giochi digitali per trasmettere contenuti di insegnamento e di apprendimento. Oltre ai giochi commerciali vengono utilizzati anche i cosiddetti "**serious games**". L'obiettivo qui è che l'attenzione non sia solo sull'intrattenimento, ma anche sulla trasmissione o sul cambiamento nel comportamento.

L'"homo ludens"
Il gioco fa parte della natura umana e quindi non costituisce una perdita di concentrazione. Può servire come introduzione al pensiero orientato alla **risoluzione dei problemi**, poiché spesso servono soluzioni creative e nuove per andare avanti.

Jim-Study 2017
I giovani in particolare sono solitamente molto aperti per le forme di gioco digitale. Il 62% degli intervistati ha dichiarato di svolgere questa attività **quotidianamente o più volte alla settimana**. Per inciso, i ragazzi il doppio delle ragazze. Questo significa che il gioco è un'opportunità per **l'uguaglianza di genere** in classe?

Da Schiller al Flow
"**L'uomo gioca solo quando è un uomo nel pieno senso della parola, ed è completamente uomo solo quando gioca."** Con questa famosa citazione di Friedrich Schiller si può creare un ponte tra l'educazione tradizionale di Weimar e le opportunità offerte dalla digitalizzazione che batte nel 21° secolo.

In generale, per "**gamification**" si intende il trasferimento di elementi tipici del gioco in un contesto che non fa parte del gioco. Oltre a **classifiche, barre di avanzamento o Highscores**, questi possono anche essere **elementi di design** o Storytelling di un gioco. In definitiva, l'utilizzo o, ancora meglio, la creazione di un gioco offre la possibilità di un vero lavoro interdisciplinare, ad es. come parte di un progetto didattico. A causa della loro complessità, i "giochi digitali" in particolare offrono numerose opzioni di attività differenziate. Se vengono utilizzati giochi già pronti, si può presumere che il gruppo di apprendimento sarà almeno più motivato

Nel migliore dei casi, si ottiene anche uno stato di Flow nel senso di Csikszentmihalyi (= armonia tra requisito e capacità senza paura e noia).

I "Cinque pilastri della gamification"

Il concetto di gamification in realtà deriva dal **marketing** ed è familiare a tutti coloro che hanno documentato la propria corsa con un'app o che hanno collezionato un album di figurine della Coppa del Mondo. Il fenomeno è saldamente ancorato al mondo studentesco.

Con i suoi cinque pilastri della gamification, Roman Rackwitz ha contribuito a far sì che l'argomento arrivasse in contesti educativi

⇒ **Trasparenza**: il giocatore riceve tutte le informazioni utili per avanzare nel gioco

⇒ **Feedback in tempo reale**: il nostro lavoro nel gioco consente l'apprendimento per tentativi ed errori

⇒ **Regole e obiettivi chiari**: è chiaro a ogni giocatore come e per quale scopo sta giocando

⇒ **Libertà**: siamo liberi di creare le nostre soluzioni, purché rispettiamo le regole del gioco

⇒ **Sfide**: i giochi ci offrono compiti motivanti e adeguati

Collezione di giochi digitali

Qualsiasi utilizzo dei giochi digitali, ovviamente, richiede innanzitutto un inserimento in uno scenario didattico in cui ci sia tempo sufficiente per riflettere sul gioco. Anche il proprio ruolo di insegnante deve essere definito in anticipo. I siti web spielbar.de o bupp.at possono essere utilizzati come punti di partenza per i giochi adatti. Anche il seguente elenco o questa brochure di Digitale-spielewelten.de e il blog del Working Group on History and Digital Games forniscono alcune idee:

⇒ Classcraft (gioco di ruolo per la classe)

⇒ Martin Luther auf der Spur (avventura nel viaggio nel tempo)

⇒ Minecraft (gioco di programmazione open world)

⇒ BreakoutEdu / EscapeRoom (gioco di team building)

⇒ VocabiCar (gioco educativo per il vocabolario inglese)

⇒ CureRunners (gioco educativo - trattare con il denaro)

⇒ Last Exit Escape (gioco di simulazione / ruolo)

⇒ The Inner World (gioco per promuovere la lettura)

Piattaforme di apprendimento basate sul gioco gratuite

1. Kahoot!

https://kahoot.com (versioni linguistiche: inglese, tedesco, italiano, polacco)

Kahoot! è una piattaforma di apprendimento basata sul gioco sviluppata da Kahoot! EDU. È stato lanciato in Norvegia nell'agosto 2013 ed è ora utilizzato da 50 milioni di persone in tutto il mondo.
Kahoot! viene utilizzato dagli insegnanti per motivare gli studenti a studiare la materia. Crea una giocosa competizione tra gli altri giocatori.
L'uso di Kahoot! è gratuito, solo il moderatore (insegnante) deve registrarsi su https://www.kahoot.com. Il moderatore riceve un pin di accesso ogni volta che si gioca, che mette a disposizione dei suoi compagni di gioco. Kahoot! è disponibile anche come app per Android e iOS (https://kahoot.com/mobile-app/)
Si può creare i propri giochi con relativamente poco sforzo. Questi giochi possono essere archiviati privatamente o pubblicamente nel cloud.

2. Learning Snacks

https://www.learningsnacks.de/#/welcome?channel=Learning%20Snacks
(versioni linguistiche: tedesco, inglese, francese, russo)

Learningsnacks.de offre un miscuglio gratuito di piccole unità di apprendimento. Il concetto funziona sul principio del "Game-based-learning" come un gioco di domande e risposte.
Simile al chat, giocosa e a piccoli morsi, si impara da solo tramite smartphone, tablet o PC. È adatta come panoramica di un nuovo capitolo o per esplorare un campo di conoscenza non ancora noto o per offrire agli studenti l'opportunità per creare autonomamente un'unità di elearning.

Due funzioni:

⇒ **Utilizzare SNACKS**

La varietà di snacks è enorme. Coloro che non si scoraggiano scopriranno veri tesori. Ci sono unità di molti soggetti diversi.
L'intenzione del gestore è semplice: educazione! E: la conoscenza deve essere condivisa. Qui giovani e meno giovani, possono acquisire o rinfrescare la conoscenza. Magari gli snacks possono essere anche una buona alternativa quando si devono colmare i tempi di attesa o quando facebook e whatsapp tacciono.

⇒ **CREARE SNACKS**

Coloro che sono registrati (semplici e diretti) possono creare i propri snacks. Ottime istruzioni - ovviamente come snack - sono disponibili qui: https://www.learningsnacks.de/share/916 (tedesco). Si può creare uno snack per quasi tutto o, se necessario, farlo creare agli studenti

3. Plickers

https://www.plickers.com (versione linguistica: inglese)

Verifica di apprendimento digitale con "codici QR"

Plickers è un'app per la creazione di esercizi di ripetizione digitali e la verifica degli obiettivi d'apprendimento in formato “giusto” o “sbagliato” o “a scelta multipla”. Le

domande vengono presentate sulla smartboard o tramite un proiettore. Gli studenti rispondono mostrando delle schede con codici QR stampate (che possono essere scaricate dal sito web). L'insegnante scansiona i codici QR e l'app valuta automaticamente le risposte. Creando elenchi di classi, è possibile registrare in modo personalizzato quali studenti hanno dato la risposta corretta. Plickers offre numerosi metodi di valutazione in modo che i progressi di apprendimento possano essere monitorati a lungo termine.

Per cosa possono essere utilizzati i Plickers?

⇒ Feedback e controllo del successo nell'apprendimento

⇒ Motivazione

⇒ Ripetizione

Come si usa Plickers?

All’inizio si crea un account utente su plickers.com. Un elenco dei nomi degli studenti può essere creato in „Your Classes" (usare pseudonimi se necessario, protezione dei dati). In „Your Library" è possibile creare nuove domande e le opzioni di risposta associate facendo clic su „New Question“. Per giocare al quiz, è necessario avviare anche l'app Plickers. Qui vengono selezionate la classe e le domande per il gioco. Le domande dell'app e dello strumento web vengono sincronizzate tramite „Live View“ e trasferite alla schermata di presentazione. Gli alunni rispondono tramite schede con codice QR, che vengono confrontate dall'insegnante utilizzando "Scan".

Quale tecnologia è richiesta?

⇒ Per creare: Computer con accesso a Internet

⇒ Per giocare: computer e smartphone con accesso a internet per l'insegnante, tecnologia di presentazione (beamer/smartboard), carte Plickers stampate per gli studenti

Come possono essere incorporati i plicker/salvati i risultati?

⇒ I punteggi degli studenti possono essere esportati come file CSV

Protezione dei dati e privacy

⇒ Per gli insegnanti è richiesta la registrazione con nome utente e indirizzo e-mail

⇒ I dati dell'utente raccolti sul sito sono conservati su server non europei, secondo lo sviluppatore non vengono ceduti a terzi

⇒ Oltre all'accesso alla fotocamera, l'app richiede anche l'accesso ai contatti

Esempi di utilizzo in classe

⇒ Matematica: esercizi di aritmetica periodici da ripetere all'inizio della lezione

⇒ Lezioni di tedesco: Quiz con affermazioni corrette o errate su opere letterarie

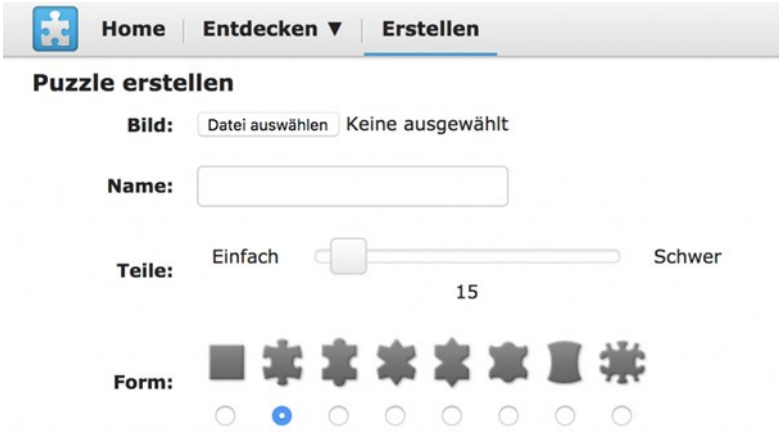
⇒ Vita scolastica: supporto nella scelta dei rappresentanti di classe, obiettivi delle gite di classe, progetti didattici, ecc.

4. jigsawplanet

https://www.jigsawplanet.com (Versioni linguistiche: tedesco, inglese, italiano, polacco)

Creare die puzzle

In questa pagina si ha l'opportunità di creare un puzzle digitale. Per fare ciò, si deve prima caricare un'immagine, assegnarle un nome e quindi determinare il livello di difficoltà e la forma dei pezzi del puzzle.



La pagina è utile, ad esempio, se gli studenti devono occuparsi dell'immagine.

5. quizlet

https://quizlet.com (Versioni linguistiche: tedesco, inglese, francese, russo)

Quizlet è un'applicazione di apprendimento mobile e basata sul web. Quizlet forma gli studenti attraverso schede flash e vari giochi e test. Ad agosto 2017, Quizlet ha più di 140 milioni set di schede generati dagli utenti e più di 20 milioni di studenti attivi. Nel 2016, Quizlet è stato riconosciuto da SimilarWeb come il sito di istruzione statunitense in più rapida crescita nel 2015. Quizlet organizza concorsi linguistici annuali in francese, tedesco e spagnolo

Con Quizlet si può utilizzare o creare set di apprendimento, ad esempio per imparare il vocabolario (i set di vocabolario sono già disponibili online per molti libri di testo: ad es. inserire „more! 3 unit 5“ come voce di ricerca su Google).

Quizlet fornisce anche un'app per i sistemi mobili: https://quizlet.com/de/mobile

Creazione del quiz con Kahoot

1. Guardare il video tutorial: Tedesco: di Sebastian Schmidt https://youtu.be/Qkf8vy1P0g8
Italiano: da sconosciuto https://www.youtube.com/watch?v=FcX2ZMzfLbY
Polacco: da sconosciuto https://www.youtube.com/watch?v=RBs340oUf2w
2. Accedere a https://create.kahoot.it/login. Registrarsi con Kahoot o accedere con un account esistente.
4. Definire 5 domande in base al testo sottostante.
5. Creare uno strumento di apprendimento con Kahoot. Iniziare con un quiz completamente nuovo o usare uno dei numerosi modelli. Cercare di utilizzare il maggior numero possibile di items.

Esempio di testo
Regole alimentari nelle religioni

Non ci sono divieti alimentari nel **cristianesimo**. Alcuni cristiani rinunciano alla carne il venerdì sostituendola spesso con pesce.

Nell'**Islam** ci sono regole che definiscono cosa è permesso (**halal**) e cosa è proibito (haram). Il consumo di carne di maiale è vietato in quanto il maiale è considerato un animale impuro. Questo vale sia per il maiale che per i salumi e per i piatti fritti nello strutto.
La carne di animali diversi dai maiali è generalmente consentita nell'Islam. Tuttavia, l'animale deve essere stato macellato secondo determinate norme per essere halal.
Inoltre, l'alcol è vietato ai musulmani

Nell'**induismo**, la carne bovina non si mangia perché le mucche sono animali sacri. Molti indù rinunciano completamente alla carne perché credono nella rinascita. Ciò significa che l'anima di una persona può anche rinascere in un animale .

Non ci sono regole dietetiche nel **buddismo**. Tuttavia, in quanto sostenitori della nonviolenza, molti buddisti sono vegetariani.

Ci sono ampie regole dietetiche nel **giudaismo**. Solo quando vengono seguite tutte le regole il cibo è considerato **kosher** (Yiddish: adatto al consumo). Come nell'Islam, i maiali sono considerati impuri nell'ebraismo e non vengono mangiati. Nell'ebraismo è consentito il consumo di ruminanti con gli zoccoli sdoppiati (bovini, ovini, cervi, capre) e di pollame. Tuttavia, gli animali devono essere macellati secondo determinati regolamenti. Sono ammessi anche pesci con pinne e squame (es. salmone, trota, tonno). Ad esempio le anguille e tutti i crostacei sono vietati. Inoltre, la carne non deve entrare in contatto con latte o latticini .

Allegato 4

Creazione di quiz von Quizlet

1. Guardare il tutorial tramite Quizlet: https://youtu.be/RCIJu8nt5sk
2. Accedere a https://quizlet.com/de. Registrarsi con Quizlet o accedere con un account esistente.
3. Definire 10 domande in base al vocabolario sottostante.
4. Creare uno strumento di apprendimento con Quizlet. Iniziare con un quiz completamente nuovo o usa uno dei numerosi modelli. Cercare di utilizzare il maggior numero possibile di items.

Vocabolario alberghiero Inglese – tedesco, italiano, polacco

English	Deutsch	Italiano	Polski
check-in	Anmeldung	check-in	zameldowanie
check-out	Abmeldung	check-out	wymeldowanie
vacancy	Freies Zimmer	posto vacante	wakat
to book	Buchen	prenotare	zarezerwować
to pay the bill	Rechnung bezahlen	pagare il conto	zapłacić rachunek
guesthouse	Gasthaus	pensione	pensjonat
room service	Zimmerservice	servizio in camera	room service
housekeeper	Reinigungskraft	governante	gospodyni

Źródła
Kai Wörner: Digitalisierung in der Schule, Key Note 24.11.18, https://www.zum.de
Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest: JIM-Studie 2019 - Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19- jähriger, Stuttgart, https://www.mpfs.de/startseite,
Medienzentrum Heidelberg: Pädagosiche Tools und freie Plattformen schnell eingesetzt, https://www.mzhd.de/tools
Dostosowane materiały szkoleniowe Eurocultura
Kai Wörner CC BY-SA 4.0
https://www.dropbox.com/s/xowxeg87g4o2wm6/Gamification.pdf?dl=0
https://www.mzhd.de/tools/
www.religionen-entdecken.de

1.1. Titolo: Estraneità e appartenenza - Come si integrano le persone nel gruppo di lavoro?

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- ciò che è considerato "normale" nella propria società e nel proprio lavoro	- farsi coinvolgere con persone che potrebbero non parlare la stessa lingua	- migranti / nuovi arrivati che non conoscono determinati comportamenti o cose date per scontate

Durata UdA
45 minuti

Materiale
Sedie in cerchio, lavagne a fogli mobili, pennarelli

Partecipanti
10-20 Partecipanti

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step: Introduzione e tre volontari	5 Min.
2. Step: “Il Gruppo“	5 Min.
3. Step: “Gli Estranei“	10 Min.
4. Step: Discussione	10 Min.
5. Step: Fattori di integrazione	15 Min

1. Step: Introduzione e tre volontari

L'insegnante introduce l'argomento dell'unità odierna. Spiega che i prossimi 45 minuti riguarderanno esperienze di 'estraneità' ed 'appartenenza' e come si possa stabilire questa suddivisione. Quindi cerca tre volontari. Questi tre volontari vengono brevemente mandati fuori dalla stanza.

2. Step: „Il Gruppo“

Mentre i tre volontari sono fuori, l'insegnante troverà da cinque a dieci (a seconda delle dimensioni dell'intero gruppo) ulteriori volontari. Queste volontari vanno a formare un altro gruppo e devono posizionarsi all'interno di un cerchio di sedie al centro della stanza. Il compito di questi studenti è quello di trovare tre aspetti comuni che come gruppo li distingua e li faccia sentire partecipi: un aspetto visibile, uno linguistico e uno gestuale. Il gruppo è libero di decidere come implementare tutto ciò (ad esempio, tutti possono accavallare le gambe, emettere un suono alla fine di ogni frase e schioccare sempre le dita quando qualcuno vuole dire qualcosa - il gruppo dovrebbe, tuttavia, pensare a questi aspetti completamente per conto proprio!).

Quando il Gruppo ha trovato i tre aspetti, dovrebbe poi decidere un argomento di cui discutere insieme. Questo dovrebbe essere un argomento molto semplice di cui poter parlare per un po', ad esempio cibo, vacanze, hobby, ecc. E dovrebbero essere 'usati' i tre aspetti durante la discussione. Il gruppo fa un po' di conversazione, includendo gli aspetti, in modo che tutti li abbiano ben appresi.

Tutti gli studenti rimanenti diventano degli osservatori. Alcuni di loro dovrebbero osservare il “Gruppo”, gli altri dovrebbero osservare gli "Estranei" (cioè i tre che stanno aspettando fuori). Si siedono intorno e guardano cosa succede. Nel momento successivo, non è permesso commentare ciò che sta accadendo, bensì annotare ciò che accade. A questo proposito gli osservatori ricevono un questionario (vedi Appendici 1 e 2).

3. Step: “Gli Estranei“

Quando il Gruppo è in grado di applicare bene i suoi tre aspetti nella conversazione, l'insegnante introduce la prima persona dall'esterno, il primo "Estraneo". L'insegnante gli affida semplicemente il compito di relazionarsi con il Gruppo come meglio crede. (Importante 1: l'insegnante non deve dire "Integrati nel gruppo" oppure "trova gli aspetti e adottali", ma lascia che sia lo studente a decidere cosa fare nella situazione! / Importante 2: Il Gruppo non ha ulteriori istruzioni oltre a conversare applicando i suoi tre aspetti. Pertanto non c'è "giusto" o "sbagliato" nel trattare con gli "Estranei". Quindi se il gruppo fosse irritato dagli “estranei” e poi chiedesse aiuto all'insegnante, l'insegnante dovrebbe chiedere al gruppo di decidere da solo cosa fare.)

Dopo che il primo "sconosciuto" è stato nella stanza con il gruppo per un po', l'insegnante fa entrare gli altri due nella stanza in coppia. Hanno lo stesso compito. Ora tutti e tre gli Estranei sono nella stanza e in qualche modo si relazionano col Gruppo. Il Gruppo continua a parlare, gli osservatori osservano.

Dopo un po', l'insegnante termina l'esercizio. Non importa se i tre "estranei" alla fine si sono in qualche modo integrati a quel punto o se sono seduti sul bordo e non sanno cosa fare.

4. Step: Discussione

Tutti gli studenti ora si siedono nuovamente in un grande cerchio. I ruoli che alcuni di loro hanno appena ricoperto vengono eliminati e ciò significa che l'insegnante si assicura che, ad esempio, i tre aspetti del gruppo non vengano riproposti d'ora in poi. Quindi agli osservatori viene chiesto di presentare le loro osservazioni. L'insegnante dovrebbe assicurarsi che gli osservatori rappresentino realmente solo ciò che hanno osservato e non interpretazioni di ciò che hanno visto.
Quindi agli “estranei” e al “gruppo” viene chiesto come si sono sentiti e si sono comportati durante l'esercizio e perché. Si ha quindi l'opportunità di discutere le azioni intraprese da tutti e sul fatto che abbiano senso o meno.
In seguito, l'insegnante passa ad un "meta livello". Se consideriamo il “Gruppo” come la nostra società e gli “Estranei” come i migranti o i nuovi arrivati nella nostra società, come ci si dovrebbe comportare, quali sono gli aspetti di cui si potrebbe non essere a conoscenza?

5. Step: Fattori di integrazione nella professione

Dopo la discussione, l'insegnante chiede agli studenti di riflettere sulla loro futura professione. Quali sono gli aspetti importanti che i migranti/nuovi arrivati non possono conoscere? Come si possono trasmettere se non c'è una lingua comune?
Gli alunni dovrebbero pensarci in piccoli gruppi di 4-5 persone e scriverli su una lavagna a fogli mobili.
Chi si sta formando come Educatore può, per esempio, considerare ciò che è "normale" quotidianamente in un asilo nido, come il fatto che tutti i bambini portano un cambio di vestiti e la colazione. Quindi possono pensare a come spiegare ai genitori che queste cose devono essere portate con sé giornalmente / settimanalmente / mensilmente.

Alla fine ogni piccolo gruppo presenta agli altri i propri risultati.

Ideazione
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

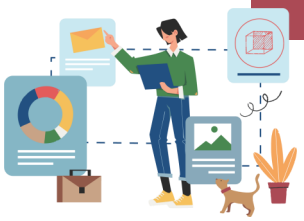
Allegato 1:
COMPITI PER GLI OSSERVATORI

⇒ Guarda soprattutto il Gruppo! Presta attenzione alle seguenti cose:
⇒ Come fai a sapere che sono un gruppo? Come si fa a saperlo?
⇒ Il comportamento del gruppo cambia nel tempo?
⇒ Ci sono persone nel gruppo che sono particolarmente importanti? Da cosa si nota questo?
⇒ Quali comportamenti osservi quando si ha a che fare con gli "estranei"?
⇒ Altre osservazioni?

Allegato 2:
COMPITI PER GLI OSSERVATORI

⇒ Osserva soprattutto uno degli "estranei"! Presta attenzione alle seguenti cose:
⇒ Come entra la persona?
⇒ C'è qualcosa che permette di trarre conclusioni su certe sensibilità? (Postura, umore, ...)
⇒ La persona sta cercando di contattare il gruppo? In caso affermativo, con quale obiettivo e con quali strategie?
⇒ L'umore della persona sta cambiando?
⇒ Come si relazionano tra loro i tre "estranei"? Ci sono sviluppi o cambiamenti nel tempo?
⇒ Altre osservazioni?

1.2. Titolo: Il mio ambiente di lavoro da sogno



Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- I diversi tipi di gestione e comunicazione nell'ambiente di lavoro	- Definire le proprie aspettative in quanto all'ambiente di lavoro - Tenere conto delle proprie aspettative di lavoro (anche in un contesto internazionale) già durante la fase di ricerca	- Che la cultura influenzi i diversi stili di lavoro e di comunicazione

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiale:
Stampa: Allegato 2 per tutti gli studenti, allegato 3 solo 1 volta; nastro di pittura; possibilmente plastilina Tack-It o simile

Partecipanti:
Fino a 25 studenti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

La decisione per un determinato posto di lavoro può essere altrettanto importante della scelta della professione. Uno squilibrio tra personalità e aspettative riguardo al luogo di attività professionale può portare alla delusione. Il workshop mira a sensibilizzare sulle decisioni in materia di lavoro. Particolare attenzione è stata dedicata al contesto interculturale, che è di grande importanza in un ambiente di lavoro internazionale.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: Introduzione. Influenza della cultura sulla gestione e sulla comunicazione nell'ambiente di lavoro	10 min.
2. step: Il mio ambiente di lavoro ideale	20 min.
3. step: Le mie aspettative rispetto a modelli diversi di ambiente di lavoro	15 min.

1.step: Introduzione. Influenza della cultura sulla gestione e sulla comunicazione nell'ambiente di lavoro

Il docente presenta il tema della scelta del futuro posto di lavoro. Sottolinea il fatto che il mercato del lavoro è stato globalizzato e internazionalizzato. Vale quindi la pena conoscere gli standard di lavoro nell'aspetto interculturale e farsi un'idea generale di essi. Il docente svolge un esercizio su fatti selezionati della vita professionale in aziende internazionali (allegato 1). Nell'aula si traccia una linea (con il nastro adesivo) sul pavimento: stare su una dei due lati significa una risposta positiva / accettazione della situazione, dall'altro una risposta negativa, cioè resistenza alle condizioni di lavoro raffigurate. Non si può fermarsi alla linea di separazione. Attraverso la loro mobilità, gli studenti mostrano la loro capacità di acclimatarsi alle condizioni di lavoro sopra menzionate. Esempi di situazioni sono riportati nell'allegato 1.

2. step: Il mio ambiente di lavoro ideale

Vengono distribuite dei fogli mobili e dei cartoncini pretagliati (vedi allegato 2). L'insegnante spiega l'esercizio: il compito di ogni studente è l'auto-riflessione delle priorità e dei valori che guidano la sua vita professionale. Le categorie / i valori più importanti, che secondo lo studente sono legati al suo ambiente di lavoro ideale, sono posti al centro del foglio mobile (I) mentre quelli meno importanti (III) vanno messi ai lati. Non si deve per forza "riempire" tutto. Ognuno può aggiungere le proprie riflessioni su pezzi di carta vuoti. (Grazie all'utilizzo di plastilina TACK-IT o simile si può spostare i cartoncini durante l'esercizio.) Nel caso di 2 lezioni consecutivi si può estendere l'esercizio e discutere le scelte fatte in piccoli gruppi di 2-5 persone.

3. step: Le mie aspettative rispetto a modelli diversi di ambiente di lavoro

I cartoncini di cui all'allegato 3 sono appese alle pareti, il che indica diversi modelli di lavoro. (divisi per pareti) Dopo aver completato l'esercizio del step 2. gli studenti cercano di relazionarli con gli ambienti di lavoro presentati e selezionano quello in cui si sentirebbero meglio. Gli studenti scelgono la loro parete. A seconda del tempo, a diversi studenti può essere chiesto di spiegare la propria scelta. L'insegnante riassume la lezione e sottolinea che personalità e aspettative sul posto di lavoro possono influenzare fortemente la soddisfazione nella vita professionale.

Ideazione:
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

⇒ Per alcuni asiatici l'equilibrio tra lavoro ed esercizio fisico è molto importante. Alcune aziende coreane praticano ginnastica congiunta prima del lavoro. Sarei in grado di accettare questa pratica.

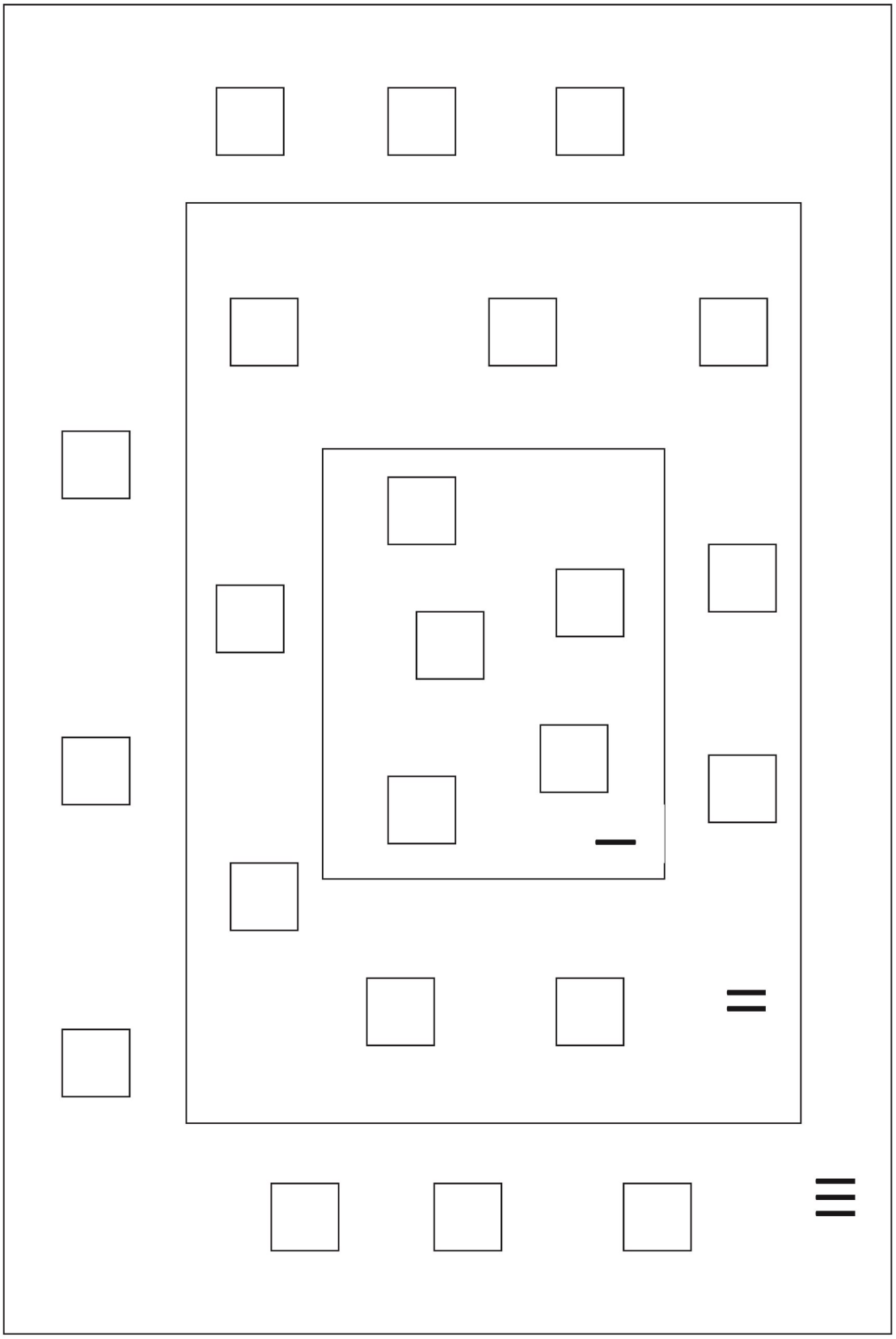
⇒ I francesi attribuiscono grande importanza a un pasto tranquillo. Il lavoro viene interrotto per una lunga pausa pranzo, in modo che il lavoro sia spesso svolto fino al tardo pomeriggio. Non mi darebbe fastidio.

⇒ Alcune aziende festeggiano ufficialmente i compleanni. Accetterei di rendere pubblico il mio.

⇒ Nei paesi anglosassoni gli stipendi vengono spesso pagati settimanalmente. Potrei accettare questo metodo di pagamento.

⇒ Le mance sono considerate un crimine in Giappone, quasi illegale in Cina. Accetterei tali regole se accettassi un lavoro come cameriere in uno stabilimento gastronomico gestito in questo modo.

Significato, Prestigio, Riconoscimento, Ammirazione	Etica, Decenza, Fair Play, Imparzialità	Senso dell'umorismo, divertimento, gentilezza
Stabilità, accordo, fiducia reciproca, lealtà	Parità, pari opportunità	Carità, missione per aiutare, sacrificio, eroismo
Precisione, professionalità, affidabilità e puntualità	Tradizione, Patria	Ingegno, creatività, innovazione
Realizzazione di sé, sviluppo	Stile di vita sano, rispetto per la natura	Lungimiranza, distanza, moderazione
Spontaneità, flessibilità	Cooperazione	Individualità in azione
Regolarità	Responsabilità	Nuove tecnologie
Comfort	Varietà di attività	Stile decisionale democratico
Stile di leadership autoritario, gerarchia	Trasparenza finanziaria	Pausa pranzo (lunga)
Modestia, Minimalismo	I soldi non sono tutto	Empatia
Sicurezza		



Modelli organizzativi del lavoro secondo Richard D. Lewis (2000)
estesi per comportamenti specifici

Linear-Active (Attivi-Lineari)
Le culture linearmente attive pianificano, organizzano e implementano i successivi passi d'azione e lo fanno passo dopo passo, una fase dopo l'altra.
In questo stile è gestita la vita professionale principalmente da paesi con cultura occidentale come la Germania e la Svezia.

La sensibilità alle emozioni non è particolarmente elevata, le decisioni vengono prese sulla base di costi e benefici. Salvare la faccia non è sempre

Si presume che i problemi personali non debbano gravare sulle decisioni professionali. Le decisioni vengono prese in strutture consolidate.

Approccio diretto o impersonale; legami più deboli; se necessario, le relazioni sono regolate da entrambe le parti

Il comportamento si basa su fatti, statistiche, dati numerici, logica

Grande rispetto per la burocrazia, le linee guida scritte e gli accordi

I conflitti sono "accettabili"; se possibile, quelli a livello della "soluzione cattiva-buona" dovrebbero essere risolti

Multi-Active (Attivi-Eclettici)

Le culture multi-attiviste includono comunità vivaci e loquaci che fanno molte cose allo stesso tempo e fissano le loro priorità non secondo il programma concordato, ma in base alla preferenza o al rilevanza di persone e dati. Questo gruppo comprende, ad esempio, italiani, latinoamericani e arabi.

Alta influenza delle emozioni; grande importanza dei gesti nella comunicazione	È tollerato che i problemi personali influenzano il processo decisionale	"Destreggiarsi con i fatti", messaggio spesso verbale, senza analisi scritta dei fatti, grande importanza dell'intuizione
Lealtà al superiore (spesso un membro della famiglia)	Conflitto come strumento comune utilizzato per eseguire il lavoro	Processo decisionale spontaneo

Reactive (Reattivi)

Nelle culture reattive l'accento è posto sulla cortesia e sul rispetto. Le relazioni si costruirono con calma. Gli interlocutori si ascoltano con attenzione l'un l'altro e sono sensibili alle proposte dell'altra parte a cui si reagisce. Questo gruppo comprende, ad esempio, cinesi, giapponesi e finlandesi.

Elevata sensibilità emotiva, ma gli stati emotivi interni sono padroneggiati e nascosti

La decisione del gruppo si basa sul consenso; le decisioni vengono prese passo dopo passo tenendo conto delle esigenze di tutte le parti

Non desidera conflitti

Salvare la faccia è molto importante; spesso si prendono decisioni per rispettare gli altri; gli obiettivi comuni sono importanti

Rispetto, puntualità, moderazione e lealtà verso il superiore; il superiore si prende cura dei suoi subordinati

Fonti

Formazione nella mediazione Parte 1 https://ei.hs-duesseldorf.de/personen/ridder/Documents/Schulungsmanual%20Teil%201.pdf

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

1.3 Titolo: "Iceberg culturale" per prepararsi all'internazionalizzazione della professione

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- conoscere i tratti caratteristici della propria cultura - conoscere i tratti caratteristici della cultura del paese ospitante -essere in grado di identificare le differenze tra la propria cultura e la cultura del paese ospitante	- essere in grado di distinguere i valori delle diverse culture - essere in grado di analizzare i punti di vista più comuni nel proprio ambiente culturale e/o all'estero - migliorare la capacità di comprendere il comportamento di persone di altre culture	- essere consapevoli della propria cultura e della sua influenza sul comportamento e sugli atteggiamenti. - adattare il proprio comportamento nella vita quotidiana e sul lavoro anche con colleghi stranieri

Durata dell'UdA :
45 minuti

Partecipanti:
10-15 studenti

Materiali:
Lavagna o lavagna a fogli mobili; foglio formato A3 a forma di iceberg; fogli di carta che riportano separatamente termini che fanno riferimento alle caratteristiche culturali; modello completato dell'iceberg culturale in formato A3

Osservazioni preliminari sul contenuto; informazioni di base/contesto

La lezione "Iceberg culturale" serve a fare chiarezza sui propri atteggiamenti e valori culturali. L'unità didattica può essere utilizzata per trattare le caratteristiche culturali della cultura del proprio paese. A tal fine, il passo 3 può essere applicato, per esempio, a una classe multiculturale o a colleghi di lavoro di paesi diversi. I studenti imparano perché nell'ambito professionali all'estero non tutto è facile.
Con l'uso di strumenti digitali, le informazioni possono essere presentate anche in altri modi. Per esempio, al link https://sketch.io/sketchpad/ è disponibile uno strumento web gratuito per disegnare elementi (per esempio l'iceberg culturale) e inserire termini nell'iceberg in modo semplice e veloce.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step: Introduzione	5 Min.
2. Step: Esercizio "Caratteristiche culturali della propria cultura - Iceberg culturale"	15 Min.
3.Step: Presentazione del lavoro di gruppo	10 Min.
4.Step: Discussione "Caratteristiche culturali"	10 Min.
5. Step: Debriefing	5 Min.

1. Step

L'insegnante introduce l'argomento con la domanda "Qual è la dimensione e la forma di un iceberg?" (Allegato 1).

2.Step

Gli studenti ricevono una fotocopia con la sagoma di un iceberg, la cui parte più grande è sotto la superficie dell'acqua (allegato 2). L'esercizio si svolge in gruppi di 3 o 4 studenti.
L'insegnante chiede: "Se guardi alla tua professione come un iceberg, quali caratteristiche culturali (caratteristiche professionali) puoi inscrivere sul modello dell'iceberg?" Gli studenti riflettono in gruppo sulla base dei termini quali caratteristiche della propria cultura sono visibili o invisibili. Il rispettivo termine è posizionato sopra o sotto la superficie dell'acqua nel modello vuoto "Cultural Iceberg".
Esempi di possibili risposte - basate sulla professione di parrucchiere:
Strumenti, grembiule, vernici, specchi, lava capelli, correttezza, conoscenza tendenze moda, velocità, cataloghi

3.Step

In seguito, i gruppi confrontano i loro risultati e giustificano le loro decisioni, ad esempio se è stata fatta una diversa collocazione dei termini. Il posizionamento corretto è spiegato nell'allegato 3.

4. Step

Il corpo docente riassume la lezione utilizzando un iceberg completato (allagato 3). Chiede agli studenti quali termini del loro modello iceberg “professionale” hanno carattere nazionale e sono collegati alla cultura polacca/tedesca/italiana e quali sono gli stessi a livello internazionale? Come può influenzare il fatto che i migranti vogliono imparare la loro professione nel paese o che vogliano esercitare la loro professione all'estero?

Ideazione
Bernd Faas, Eurocultura

Erasmus+

Guida per l'insegnante

Uno dei modelli di riferimento più utilizzati per introdurre il concetto di abilità culturali è **l'iceberg** sviluppato da Edward T. Hall *.

La punta dell'iceberg rappresenta gli **aspetti visibili e superficiali** di una cultura. Hanno regole aperte, codificate e univoche e possono essere facilmente descritte da un osservatore esterno.

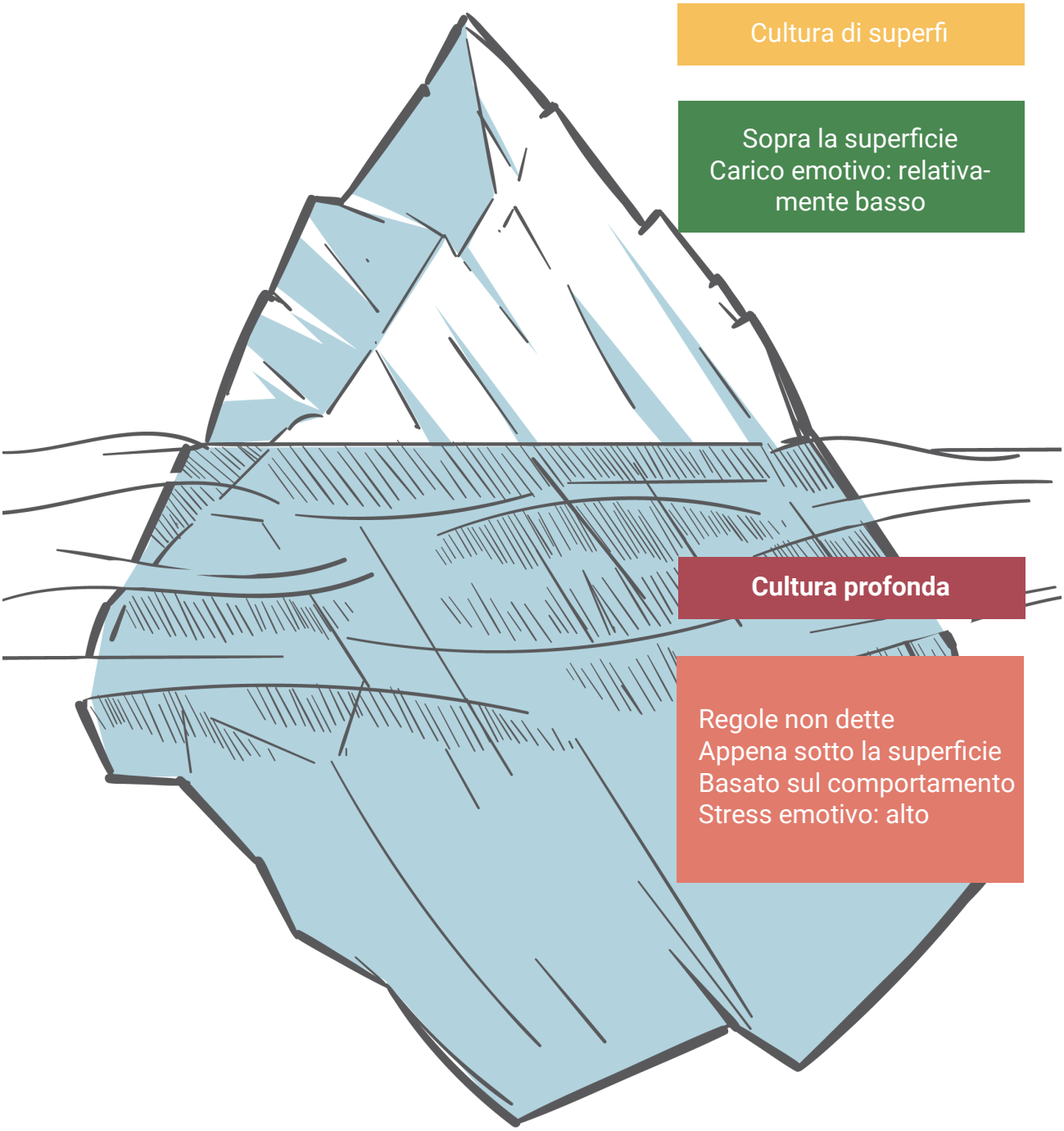
Tuttavia, tutti questi aspetti sono manifestazioni esterne di aspetti nascosti della cultura che costituiscono la parte principale **e invisibile dell'iceberg**.

Sotto la superficie troviamo aspetti meno oggettivi che possono portare a **malintesi nella comunicazione interculturale**. Hanno regole non dette di cui ci rendiamo conto solo quando vengono violate o non osservate, come nel caso delle tradizioni, della percezione del tempo, delle differenze nei saluti e nella cortesia o della comunicazione situazionale.

Alla base dell'iceberg ci sono i **valori** che sono profondamente radicati in una società e determinano il comportamento e le preferenze (giusto o sbagliato, desiderabile o indesiderabile, accettabile o inaccettabile, ecc.) Si manifestano, per esempio, nelle convenzioni sociali, nella comunicazione non verbale o nella distanza interpersonale. I valori forniscono **regole** che vengono seguite automaticamente. Tuttavia, queste regole non sono consapevoli dell'individuo e sono spesso difficili da riconoscere per un osservatore impreparato.

La parte di un iceberg visibile sopra l'acqua è in realtà solo **una piccola parte di un insieme molto più grande**. La cultura è spesso equiparata alle caratteristiche che sono troppo ovvie da vedere, che si tratti di cibo, danza, musica, arte o rituali di accoglienza. Tuttavia, questi sono solo una manifestazione esteriore delle componenti più profonde e più ampie della cultura. È un insieme di idee, preferenze e priorità profondamente radicate, definite come **atteggiamenti e valori.**

Il comportamento visibile si basa su valori che non sono chiaramente visibili. Essere consapevoli di questo aiuta quando si ha a che fare con culture diverse, per esempio durante uno stage all'estero o quando si lavora con colleghi di diversa estrazione culturale.


Cultura di superfi
Sopra la superficie
Carico emotivo: relativa-
mente basso
Cultura profonda
Regole non dette
Appena sotto la superficie
Basato sul comportamento
Stress emotivo: alto

Ordine delle caratteristiche culturali nell'"Iceberg culturale

Caratteristiche ad un livello consapevole	*Abiti da lavoro, pause di lavoro, Strumenti, orari di apertura, Lingua, giorni festivi, Espressioni facciali Letteratura professionale, design di mostre/ laboratori di negozi rituali di accoglienza, prodotti più richiesti / tagli (dal parrucchiere) / pasti (nella ristorazione) ecc.*	**Sopra la superficie dell'acqua (cultura esterna): 10%.** **Facili da vedere**
Caratteristiche ad un livello non consapevole	Regole e comportamento standard, Regole tra i sessi, Gerarchia nel gruppo di lavoro, Importanza del denaro, Preferenze di moda e di stile, Concetto di giustizia, Credenze, Percezioni, ipotesi Reazione emotiva, Attitudine allo status sociale, Atteggiamento verso gli anziani, Preferenza per competizione o collaborazione, Approccio alla risoluzione dei problemi	**Sotto la superficie dell'acqua (cultura interna e profonda): 90%.** **Difficili da vedere, invisibile**

Fonte:
Hall. E.T., The Silent Language, Anchor, New York, 1973
http://blog.terminologiaetc.it/2015/06/01/modello-cultura-iceberg-hall/ (letzter Aufruf 26.03.2021)
https://languageandculture.com/iceberg-or-beacon-how-the-cultural-iceberg-guide-us-toward-greater-inclusion/ (letzter Aufruf 26.03.2021)
https://youtu.be/a9Z83I_g4Hw (letzter Aufruf 26.3.2021)
Materiale didattico di Eurocultura

Competenze internazionali in ambito professionale e sociale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

1.4. Titolo: Connessioni globali, responsabilità globale e sviluppo sostenibile sul posto di lavoro

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- la propria professione è rilevante in un contesto internazionale - gli Stati membri delle Nazioni Unite hanno adottato l'Agenda 2030, che definisce le priorità per lo sviluppo sostenibile	- valuta consapevolmente le opportunità e i rischi che derivano dal contesto globale - reagisce ai cambiamenti - evidenzia le informazioni dai media che hanno un impatto sulla sua vita professionale - riconosce notizie false	- è impossibile lavorare professionalmente in un contesto internazionale - le attività professionali sono gravate da responsabilità globale

Durata UdA
45 minuti (+ altri 45 minuti, vedi Step 3)

Partecipanti:
Fino a 25 persone (meglio se della stessa formazione professionale)

Materiale:
Appendici 2 e 7: stampare o visualizzare in formato elettronico; tessere Domino (numero di tessere pari al numero di studenti +1); una scatola di cartone o un sacchetto di stoffa per i biglietti ritagliati (vedi Appendice 2).

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Elementi di imprenditorialità vengono introdotti nelle scuole tecniche e professionali. La lezione dovrebbero integrarsi in aree come gli studi sociali, la protezione ambientale, psicologia ed etica e riguardare la situazione attuale e prevista nel mercato del lavoro. Il workshop si propone di insegnare a guardare i vari eventi mondiali nel contesto della vita professionale.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step Introduzione ed ascolto	8 Min.
2. Step Interdipendenze globali nella vita professionale	37 Min.
3. Step La mia professione di fronte alla responsabilità globale e agli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	45 Min.

1. Step

Ascoltarsi l'un l'altro è un elemento importante per agire insieme. L'insegnante chiede agli studenti di stare in cerchio. Tutti emettono un suono qualsiasi al segnale dell'insegnante. Dopo un po' il suono può cambiare, se ispirati da ciò che si sente nel gruppo. Il cambio di intonazione avviene spontaneamente più volte. Agli studenti viene chiesto di commentare le percezioni e le emozioni associate all'esercizio. L'insegnante riassume l'esercizio. Si sottolinea che i fattori esterni influenzano le nostre azioni. Si sottolinea che vale la pena ascoltare ciò che sta accadendo intorno a noi.

2.Step

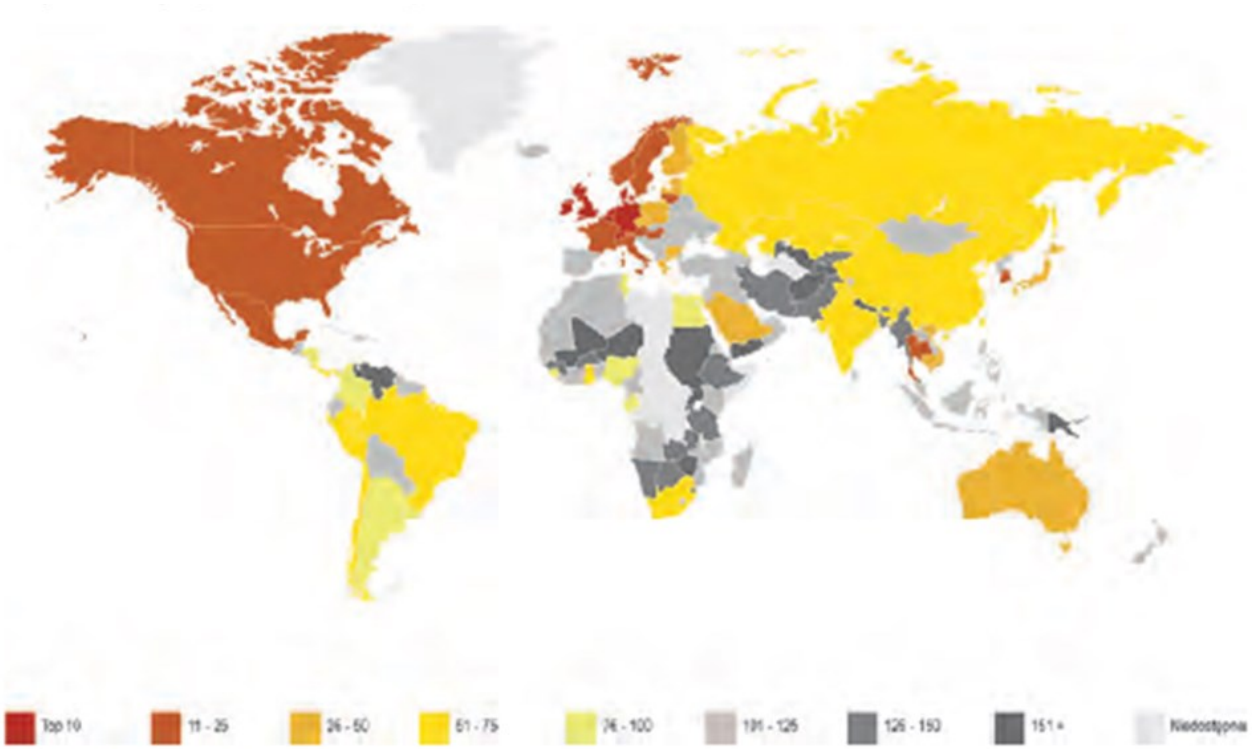
2.1 L'insegnante sottolinea che la capacità di ascoltare e vedere cosa succede nel mondo è particolarmente importante nella vita professionale, soprattutto nell'era della globalizzazione. Spiega brevemente il termine e chiede agli studenti di trovare il livello di globalizzazione del loro paese sulla mappa (Allegato 1 – Mappa, può essere visualizzata su un proiettore o stampata a colori).
2.2 Ogni studente sceglie dal sacchetto un bigliettino con una frase inerente alla realtà lavorativa nel proprio settore. (Allegato 2 - Esempi di frasi per la professione di parrucchiere; possono essere create anche frasi per altre qualifiche)
2.3 Ogni studente attacca la frase che ha selezionato con la plastilina su una tessera del domino.
2.4. Gli studenti devono organizzare le loro tessere del domino come fossero una catena che va dal produttore al consumatore finale nel loro settore. Per aiutarli a farlo, l'insegnante presenta un diagramma raffigurante i componenti susseguenti della catena, Allegato 3.
Attenzione! Posizionare le tessere del domino verticalmente a una distanza tale che quando spingiamo il primo, ciascuno successivo cade, come nel gioco del domino.
2.5 L'insegnante controlla se i pezzi sono assegnati correttamente alla categoria e se sono posizionati con la spaziatura corretta e mette il suo pezzo NEWS Domino all'inizio della catena.

2.6 Nella fase successiva, gli studenti ascoltano le NEWS, le notizie, (esempi di NEWS relativi alla professione di parrucchiere - Allegato 4; messaggi simili possono essere preparati per altre qualifiche). È compito di ogni studente giudicare la propria situazione rispetto al proprio pezzo del domino dopo aver ascoltato la NEWS. Se la notizia porta al fatto che il suo posto di lavoro non puo' piu' funzionare come prima o è addirittura in pericolo, lo studente deve rimuovere il suo pezzo dalla catena. Se gli studenti hanno difficoltà a prendere decisioni, l'insegnante aiuterà con la valutazione del rischio. Quando gli studenti fanno una scelta appropriata in riferimento alla situazione, l'insegnante spinge il suo pezzo del domino. Tutti gli studenti osservano se la catena cade giu' fino all'ultimo pezzo. Altri 2-3 messaggi vengono "testati" nello stesso modo. Alla fine dell'esercizio, l'insegnante, insieme agli studenti, riflette su alcune domande selezionate in merito alla situazione globale in relazione alla vita. professionale (APPENDICE 5 – Esempi).

3.Step

L'insegnante solleva l'argomento della responsabilità globale con riferimento ai passaggi precedenti della lezione. Fornisce brevi informazioni sull'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e presenta i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile - Appendice n. 6. Un altro compito per gli studenti è di elencare le attività nel loro ambiente professionale che sono state implementate dalle Nazioni Unite nell'Agenda 2030. al fine di avvicinarsi agli obiettivi. L'attività può essere eseguita individualmente o in gruppi. Appendice n. 7: Esempio di scheda di lavoro con un esempio di soluzione per la professione di parrucchiere. Gli studenti presentano le loro idee nel forum.

Ideazione
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”



Źródło: DHL Global Connectedness Index 2018.

I clienti del mio salone di parrucchiere prenotano le visite principalmente per telefono	Nel mio salone di parrucchiere si utilizzano solo cosmetici di alta qualità importati dall'Italia	Lavoro in una regione di confine, i clienti del mio parrucchiere sono principalmente persone provenienti dall'estero
Nel mio salone di parrucchiere, oltre a me, ci sono due stranieri che risiedono nel paese senza cittadinanza	Il mio salone di parrucchiere si trova in un appartamento in affitto al piano terra di una casa a schiera	Lavoro in un salone di parrucchiere, per la cui apertura è stato chiesto un prestito in franchi svizzeri
Devi salire le scale per raggiungere il mio salone di parrucchiere	Uso l'energia della rete statale al lavoro, non ci sono fonti di energia indipendenti	Il mio salone di parrucchiere ha una fan page su FB
Il proprietario del mio salone di parrucchiere e l'impiegato sono entrambi gay	Nel mio salone di parrucchiere utilizzo principalmente dispositivi di protezione monouso (mantelle protettive, asciugamani, guanti).	Il mio salone di parrucchiere non usa cosmetici del commercio equo e solidale, sostituti economici vengono spesso versati in graziose confezioni
La contabilità del mio salone di parrucchiere è affidata a una società esterna	Non c'è posto nel mio salone di parrucchiere per aspettare in fila per un appuntamento	Il tempo impiegato al lavoro nel fine settimana costituisce 1/3 del profitto del mio salone di parrucchiere
Il mio posto di lavoro non è assicurato contro gli infortuni accidentali (...)	I dipendenti del mio salone di parrucchiere partecipano regolarmente a fiere e corsi di formazione	Il mio parrucchiere ha una sicurezza finanziaria che gli consentirebbe di sopravvivere due mesi senza una fonte di reddito

Allegato 3

A condizioni legali - B forniture, risorse materiali - C spazio, strutture tecniche - D pubbliche relazioni, marketing - E clienti, tendenze

Allegato 4

Data la diffusione di agenti patogeni nelle piantagioni di palma, che sono la fonte dell'olio di palma, utilizzato in molti cosmetici come shampoo, balsami e creme, il governo statale, sotto minaccia di sanzioni, ordina la distruzione immediata di tutti i prodotti contenenti questa sostanza.
I pidocchi Pediculus humanus humanusin, un ecotipo di pidocchi umani che diffondono malattie pericolose come il tifo, sono una piaga poiche' tali malattie non possono essere prevenute.
In considerazione dell'inasprimento dei pareri e delle linee guida delle autorità nei confronti della comunità LGTB, sono vietate alle persone che si identificano espressamente come loro rappresentanti o ne sono sospettate, di ricoprire incarichi professionali a diretto contatto con altre persone.
A causa di sanzioni politiche, è vietato l'uso di servizi e prodotti della rete cinese Huawei.
A causa del cambiamento climatico, l'elettricità sarà fornita in un ciclo di due ore con una pausa di un'ora tra le due per i prossimi quattro mesi.
L'ufficio comunale ha deciso di rivitalizzare i piani inferiori degli edifici di sua pertinenza. Tutte le strutture che occupano i locali interessati dall'operazione saranno ricollocate in container temporanei alla periferia della città.
A causa della minaccia epidemica, i confini dei paesi europei sono chiusi ai pedoni e al traffico merci.
Conformemente agli standard dell'UE e al principio "chi inquina paga", la plastica non necessaria dovrebbe essere eliminata. Il mancato rispetto delle linee guida entro la fine di quest'anno potrebbe comportare una multa.
(...)

⇒ I cambiamenti nel mondo devono essere monitorati continuamente, poiché spesso hanno una portata globale.

⇒ Bisogna stare attenti alle fake news. Sono spesso usate come strumento di manipolazione. (Nel Concept, le fake news sono contrassegnate in rosso: esiste un vaccino contro il tifo e il tifo è principalmente associato ai pidocchi dei vestiti, più raramente ai pidocchi della testa).

⇒ Conviene avere soluzioni alternative / tampone a livello lavorativo e professionale.

⇒ I rappresentanti di vari settori sono collegati da una rete di interdipendenze.

⇒ La rottura di una delle componenti della catena di azione può portare a difficoltà o addirittura al fallimento nell'adempimento del lavoro.

⇒ (…)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
1 NO POVERTY
2 ZERO HUNGER
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
4 QUALITY EDUCATION
5 GENDER EQUALITY
6 CLEAN WATER AND SANITATION
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
10 REDUCED INEQUALITIES
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
13 CLIMATE ACTION
14 LIFE BELOW WATER
15 LIFE ON LAND
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Numero e nome obiettivo sostenibile	La mia idea
3. Buona salute e qualità della vita	- Tra le altre, rispetterò rigorosamente le norme igieniche sul luogo di lavoro, pulirò e disinfetterò il luogo di lavoro dopo ogni cliente. - Non accetterò clienti con sintomi di malattie. - (...)
7. Energia pulita e accessibile	- Installerò una fonte di alimentazione alternativa per il mio parrucchiere - (...)
11. Città e comunità sostenibili	- Mi assicurerò che ci sia un portabiciclette davanti al mio parrucchiere - (...)

Fonti:
Wprowadzenie do Global Studies. Podręcznik akademicki. Praca zbiorowa: Kamil Minkner, Sabina Baraniewicz-Kotasińska, Adam Drosik, Grzegorz Haber, Bartosz Maziarz
https://www.academia.edu/40821640/Wprowadzenie_do_Global_Studies._Podr%C4%99cznik_akademicki
Grafika Załcznik nr 5. http://www.agenda2030.sbp.pl/index.php/biblioteki/

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

1.5 Titolo: Cooperazione internazionale e sviluppo a confronto con strategie economiche nazionali – gioco di simulazione

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Un'attività professionale può essere svolta in modi diversi - Esistono disuguaglianze nel mercato del lavoro internazionale che influenzano le condizioni per la professione e il lavoro	- Pensare strategicamente - Essere competitivo - Stabilire contatti nella vita professionale - Apprezzare e rispettare il lavoro degli altri	- La cooperazione internazionale comporta molte sfide, ma aumenta anche le opportunità di sviluppo - La situazione economica e politica di un paese influenza le condizioni per l'esercizio della professione

Durata dell'UdA:
45 min

Materiale:
Matite, bussole, goniometri (graduazioni in gradi), goniometri (graduazioni in gradi geodesia), forbici, fogli di carta A4: adattare la quantità di materiale al numero dei partecipanti

Partecipanti:
12

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Diversi fattori influenzano lo sviluppo economico di un paese e il corso della vita professionale dei suoi lavoratori. Il gioco di simulazione proposto dovrebbe aiutare gli studenti a identificare le variabili che possono influenzare la loro carriera. Il gioco è consigliato per le professioni che richiedono una formazione manuale e matematica (falegname, sarto, geometra) e professioni aziendali (logistica, economia).

Percorso

Step by step	Tempo
1. step: Presentazione del gioco di simulazione "Star Factory"	5 Min.
2. step: Esercizio: Gioco di simulazione "Star Factory"	25 Min.
3. step: Discussione	15 Min.

1. Step: Presentazione del gioco di simulazione "Star Factory"

L'insegnante annuncia che la lezione sarà in forma di gioco di simulazione. Gli studenti sono divisi in gruppi secondo le regole del gioco (allegato 1). L'insegnante spiega le regole del gioco.

2.Step: Esercizio: Gioco di simulazione "Star Factory"

Gli studenti prendono parte al gioco "Star Factory".

3.Step: Discussione

Dopo il gioco, gli studenti condividono le loro impressioni. Se il gruppo non è aperto alla discussione, l'insegnante può porre domande. Esempi possono essere trovati nell'allegato 2.

L'insegnante approfondisce la conoscenza degli studenti del mercato del lavoro internazionale. Esempi di aspetti a cui vale la pena prestare attenzione sono forniti nell'allegato 3.

Alla fine della lezione, l'insegnante propone alcune citazioni sulla cooperazione:

"I risultati individuali non sono così importanti. Si vince o si perde come squadra ", il calciatore Z. Zidane

"L'innovazione è una strana gara in cui le squadre miste danno il meglio: le lepri cavalcano le tartarughe per la maggior parte del percorso" dall'articolo di Marcin Napiórkowski "Prova e sopravvivi", Tygodnik Powszechny, 11/05/2020

Ideazione
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

REGOLE DEL GIOCO "Star Factory"

1. Preparazione

Il gioco "Star Factory" simula la produzione in 3 fabbriche in diversi angoli del mondo. Gli studenti sono divisi in 3 gruppi e rappresentano dipendenti di tre stabilimenti:

Gruppo A: 3 persone – dipendenti in un paese ricco e ben sviluppato. Ciascuno riceve l'equipaggiamento composto da: una matita, una bussola, un goniometro, un paio di forbici e 4 fogli A4 (per tutto il gruppo). Attenzione! All'inizio del gioco, una persona ha la matita e la bussola, l'altra ha la matita e il goniometro e la terza ha la matita e le forbici. Motivo: in base alla legge di questo paese, è necessaria una licenza per utilizzare l'equipaggiamento completo. Il costo della licenza è di 10 punti, quindi il gruppo deve pagare (restituire) 10 punti se una persona vuole utilizzare un nuovo equipaggiamento.

Gruppo B: 3 persone - dipendenti di una fabbrica localizzato in un paese di sviluppo limitato. Sono dotati di 3 matite, bussola, un righello e 6 fogli di carta A4.

Gruppo C: 6 persone – dipendenti in un paese in via di sviluppo. Sono dotati di 3 matite, 2 goniometri (in gradi Geodesia) e 10 fogli A4.

L'insegnante è un rappresentante della Banca Mondiale. Comunica che è interessato all'acquisto di un logo nella forma di una ruota a stella secondo lo schema e le linee guida seguenti:

Fig. 1.

r = 42 mm (1/2 lunghezza del goniometro)
Il logo può essere semplificato mostrando solo le linee.

La Banca Mondiale paga 10 punti per ogni logo. Gli studenti nella fabbrica con il guadagno più alto alla fine del gioco ricevono un voto di 10 per la materia. La Banca mondiale è un'istituzione che garantisce la conformità alle leggi e l'equità dei processi di produzione. (L'insegnante si mostra aperto per le idee degli studenti, per esempio la collaborazione con un altro gruppo impedendo comportamenti come "rubare / raccogliere" di materiali degli altri).

2. Svolgimento del gioco

Gli studenti iniziano il gioco. Lavorano in postazioni separate, ogni paese ha un suo proprio tavolo. Il gioco termina dopo 25 minuti o se si blocca per mancanza di equipaggiamento (ad es. mancanza di carta su tutti i tavoli).

3. Riepilogo

La Banca Mondiale completa l'acquisto delle stelle e somma i punti segnati dai gruppi. Annuncia il vincitore.

Allegato 2

- ⇒ Pensi che il gioco sia avvenuto in condizioni eque? Le possibilità sarebbero le stesse per tutti?
- ⇒ Com'è stata la divisione dei compiti nella tua fabbrica?
- ⇒ Ogni gruppo ha avuto le stesse difficoltà nella creazione della ruota a stella?
- ⇒ Cosa demotiva / motiva a lavorare?
- ⇒ Ci sono stati fattori che hanno reso impossibile il lavoro? Se sì, cosa?
- ⇒ Hai / perché hai / deciso (o meno) di lavorare con un altro gruppo (=fabbrica)?
- ⇒ Accetteresti di lavorare per un'altra fabbrica? In caso affermativo, a quali condizioni?
- ⇒ Era possibile riproporre la produzione in modo che tutti ricevessero un voto di 10 alla fine della lezione?

⇒ Risorse naturali (nel gioco - fogli di carta)

⇒ Stato di sviluppo tecnico (nel gioco - numero e tipo di equipaggiamento)

⇒ Risorse umane, istruzione (nel gioco - numero di persone in fabbrica, conoscenza della geometria, abilità, manualità)

⇒ Motivazione

⇒ Cultura, storia

⇒ Linee guida legali, norme (ad esempio in Germania la formazione specialistica è tipica, si potrebbe presumere che il gruppo A abbia lavorato in questo paese e quindi i giocatori non sanno utilizzare immediatamente tutti I pezzi dell'equipaggiamento. In Polonia si definisce "mano d'oro" una persona che può svolgere molte attività professionali, anche se non sempre è completamente formata e autorizzata a farlo. Alcuni paesi hanno standard di qualità inferiori rispetto ad altri. Un prodotto del gioco accettato da questi paesi può essere ad esempio un cerchio realizzato a mano da un pezzo di carta strappato e non ritagliato con le forbici. In Danimarca è possibile sostenere un esame professionale come lavoro di gruppo.... ecc.).

Fonte
artykuł Marcina Napiórkowskiego pod tytułem „Spróbuj i przetrwaj", Tygodnik Powszechny, 11/05/2020

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

2.1 Titolo: Pregiudizi culturali e cooperazione nei gruppi multiculturali

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- in altre culture le persone si comportano in modo diverso - esercizio specifico per professione	- cooperare con le persone che seguono altre regole sociali - sbrigare l'attività anche in condizioni modificate	- riconoscere e mettere in discussione il proprio comportamento sociale - rispondere in modo più sensibile al background culturale della controparte nelle situazioni future

Durata UdA:
45 min

Materiali:
Fogli “Guardami negli occhi” per Step 1
a seconda dell'attività del Step 2: vedere le osservazioni preliminari

Partecipanti:
20 partecipanti mass.

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni di base / contesto

Per Step 2 l'insegnante deve preparare l'attività. In questo esercizio agli studenti viene chiesto di costruire / creare manualmente qualcosa che è già familiare a loro, ma impegnativo a causa della brevità del tempo. Questo potrebbe essere p.e. costruire un pezzo di muro (muratore), fare una bambola (cosmetici), fare una figura (educatori) ecc. Inoltre, le descrizioni culturali di cui all'allegato 1 devono essere adattate di conseguenza.Con più tempo a disposizione, può essere svolto anche l'esercizio "Derdianer" (vedi fonti), in cui il processo di cooperazione interculturale ha più tempo ed è quindi sperimentato più intensamente. Per questo il compito che deve essere svolto non è specifico della professione da imparare.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: esercizio di ingresso: "Guardami negli occhi"	10 Min.
2. Step: Divisione del gruppo in attori e giornalisti	25 min.
3. Step: Valutazione, debriefing e trasferimento	10 min.

1. Step: esercizio iniziale: "Guardami negli occhi"

L'insegnante chiede agli studenti di unirsi in gruppi di due e di disporsi l'uno di fronte all'altro. Una persona dovrebbe sedersi con le spalle all'insegnante e l'altra persona dovrebbe essere in grado di vedere bene l'insegnante. Quindi ogni coppia dovrebbe semplicemente parlare di un argomento di propria scelta. Se necessario, il docente può anche dare suggerimenti per gli argomenti. Quando tutti parlano con i rispettivi partner, l'insegnante alza cartelli per coloro che possono vederlo, con indicazione di mettere in atto uno sguardo originale (ad esempio: distogliere lo sguardo, fissare, chiudere gli occhi più volte per un po', ...). La conversazione deve continuare. Dopo circa dieci minuti, l'esercizio è terminato. Ed è brevemente discusso: quale situazione di conversazione è stata facile / difficile da sopportare? Perché? Qual è il comportamento di sguardi normale? Come viene interpretato il comportamento di sguardi insolito? Come ne è stata la reazione? ecc.

2.Step: Lavorare insieme

Nel prossimo esercizio si riuniranno due gruppi di due persone. Essi hanno il compito di completare il compito in quattro (vedi osservazioni preliminari, il compito deve essere specificato dall'insegnante). Ci sono 15 minuti per completare l'attività. Prima di allora, tuttavia, la metà degli allievi esce dalla stanza e riceve l'istruzione per il ruolo "Cultura Beta". L'altra metà, che è rimasta nella stanza, riceve l'istruzione di ruolo "Cultura Omega". Gli allievi devono leggerla e esercitare eventualmente il ruolo. Ci sono 5-10 minuti per farlo.
Dopo che tutti hanno compreso le istruzioni, si riuniscono nei loro gruppi di quattro, ricevono i materiali appropriati e hanno 15 minuti per completare l'attività.

3.Step: Valutazione, debriefing e trasferimento

Dopo 15 minuti, l'attività viene completata, indipendentemente dal fatto che i gruppi abbiano terminato o meno. Tutti gli studenti ora si riuniscono di nuovo nel cerchio delle sedie e "escono dalla loro cultura".
Ora avviene la valutazione: Che cosa è successo? Come si sono comportati l'un l'altro? Come viene interpretato il comportamento? Ci sono stati problemi nel gruppo di lavoro?
In un ulteriore passo, il docente fa riferimento al contesto lavorativo specifico: gli allievi in tirocinio all'estero si adatterebbero o meno alle norme della vita lavorativa? Dove sarebbe il limite? Perché le persone si adattano o no?

Ideazione :
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

Cultura "Omega"

Situazione:
Siete persone che appartengono alla cultura "Omega". Nel compito presente siete esperti. Volete sempre fare del vostro meglio e siete quindi sotto pressione, perché ogni compito deve essere svolto entro il tempo dato. Tuttavia, il vostro scopo non è quello di svolgere il compito da soli, ma di insegnare i passi da fare a tutti del team.

Lo svolgimento: avete 5-10 minuti di tempo per leggere queste istruzioni e preparare l'esecuzione giusta. Quindi inizia l'attività, per la quale sono 15 minuti a disposizione.
Alla fine, ognuno dovrebbe pensare brevemente cosa gli è successo e come ha vissuto gli estranei e gli altri partecipanti in termini di prestazioni, gerarchia sociale e motivazione.

Cultura "Beta"

Situazione: sei un membro della cultura "Beta". A breve riceverai supporto nel compito da persone della cultura "Omega". Questi sono esperti nell'esecuzione del compito, mentre tu sei un principiante. Hai familiarità con l'uso degli strumenti necessari. Nella tua cultura, non prestare attenzione al tempo: qualcosa dura finché dura. È più importante che sia implementato accuratamente. Le tue usanze e tradizioni sono molto importanti per te e vorresti che le persone di altre culture si comportassero di conseguenza.

Comportamento sociale:

- Contatto con il corpo: vi piace toccarvi frequentemente. Quando vi parlate, vi toccate sempre. Anche se passate solo l'un l'altro, vi toccate brevemente. Un leggero colpo conclude di solito il toccarsi. Nessuna toccata significa: non mi piaci.

- Lingua: Non conosci la parola "no". Anche se si intende "no", si dice sempre "sì". Se dici "sì" e scuoti la testa con forza, stai dicendo "no".

- Comportamento lavorativo: le persone della cultura "beta" si toccano anche durante il lavoro e conversando. Tuttavia, cercano di non disturbarsi a vicenda sul lavoro. Tutti sanno come gestire correttamente i materiali. Tuttavia, sono visti come uno strumento maschile e come uno strumento femminile. Gli strumenti corrispondenti sono tabù per il sesso opposto, cioè in loro presenza lo strumento maschile o femminile non sarebbe mai toccato.

1) 2) 3)	(qui l'insegnante inserisce 2-3 strumenti che devono essere utilizzati per l'attività)

1) 2) 3)	(qui l'insegnante inserisce 2-3 strumenti che devono essere utilizzati per l'attività)

Fonti

Rott, Gerhart / Siemer, Viola (Hrsg.) (2004): Trainingsmanual: Interkulturelle Kompetenz. In: Trainingsmanuale der zentralen Studienberatungsstelle Bergische Universität Wuppertal. Band 1. URL: https://d-nb.info/976539179/34 [ultimo accesso: 28.11.2020], S. 123.

Deutsche Sportjugend (dsj) im DOSB e.V. (Hrsg.) (2014): Bei den Derdianen. In: Interkulturelles Training. Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport. 3. Auflage. URL: https://www.hochsauerlandsport.de/fileadmin/co_system/hochsauerlandkreis/media/PDF/Unsere_Themen/interkulturelles_training.pdf [ultimo accesso : 28.11.2020], S. 27ff.

2.2 Titolo: Il concetto e il significato del tempo nei rapporti internazionali

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Nelle diverse culture ci sono diverse concezioni del tempo e se si vuole agire in maniera efficace in contesto internazionale, è necessario conoscere questi principi	- Spiegare come si manifestano le caratteristiche delle culture monocroniche e policroniche e come esse possono influenzare i rapporti commerciali	- La comprensione di concetti come “essere puntuali”, “non essere in ritardo” possono variare da cultura a cultura

Durata dell’UdA:
45 min

Materiali:
Materiali dell’allegato 1

Partecipanti:
a scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Se si vuole operare in maniera efficace in un diverso contesto culturale, è necessario sapere come si rapportano i rappresentanti di questa cultura col concetto di tempo. In alcune culture è percepito come sgradevole il ritardo di pochi minuti e la cosa che non depone a favore della persona ritardataria, in altre esiste un’alta tolleranza. La lezione vuole avvicinare gli studenti alla problematica e sensibilizzarli sul fatto che una diversa concezione dello scorrere del tempo può influenzare i rapporti commerciali con partner e clienti stranieri.

Percorso

Step by step	**Tempo**
Step 1: Esercizio „un minuto”	10 Min.
Step 2: Relazione “Culture monocroniche e policroniche e il concetto di tempo“	20 Min
Step 3: Proverbi sul tempo nelle diverse culture	15 Min

1. Step: Esercizio „Un minuto”

Gli studenti sono in piedi accanto alle sedie, in posizione tale da potersi sedere comodamente e in silenzio. Gli studenti possono stare accanto alla sedia alla scrivania se c’è abbastanza posto oppure le sedie possono essere disposte in cerchio (questa disposizione è più interessante per l’espletamento dell’esercizio). L’insegnante chiede agli studenti di chiudere gli occhi a un determinato segnale e di sedersi quando hanno la sensazione che sia trascorso un minuto. È importante che si siedano senza fare rumore, in modo che gli altri non possano sentire. Una volta seduti, possono aprire gli occhi. L’insegnante misura il tempo e nota chi si è seduto prima del minuto, chi dopo e chi al minuto esatto. Misura anche la differenza di tempo tra il primo studente e l’ultimo che si è seduto. Può esserci anche una variazione di 30 secondi. Si continua fino a che l’ultimo studente si siede. Poi l’insegnante parla con i ragazzi: come avete contato mentalmente il tempo? Perché la durata del minuto può variare da persona a persona?
L’esercizio dimostra che anche in un gruppo relativamente omogeneo di persone c’è una sensazione diversa dello scorrere del tempo. Quindi è facilmente immaginabile che in culture diverse ci siano differenze

2.Step: Relazione: „Culture monocroniche e policroniche e il concetto di tempo”

La percezione del tempo è determinata dal contesto culturale. L’insegnante tratta in maniera generale il tempo nelle culture monocroniche e policroniche e spiega come le due concezioni si riflettano sui rapporti umani e nell’ambito commerciale
Nelle culture policroniche è usuale svolgere più attività contemporaneamente. Le persone e i rapporti tra di loro sono più importanti della puntualità e degli orari. Succede che qualcuno arrivi tardi a un incontro perché per strada ha trovato un amico ed era importante parlare con lui. Famiglia e amicizie sono al primo posto. Il tempo è “fluido” e non viene calcolato con precisione. Il ritardo è generalmente contemplato.
Finire un compito prima di iniziare il successivo non è così importante. Le persone fanno più cose contemporaneamente e non hanno la sensazione di caos. I partecipanti a un meeting spesso decidono ad-hoc quando comincia o finisce e come si sviluppa.

E’ consentita una variazione spontanea di accordi, date e programmi. E’ tempo di dialogo quando le parti si incontrano in un luogo (non necessariamente a una determinata ora). A misurare il tempo sono spesso i processi ciclici della natura (alba, tramonto, cambio di stagione). La precisione al minuto non ha importanza.

Sono policroniche molte culture dell‘America Latina, dell’Africa, dell’Asia e del Medio Oriente, in particolare di paesi come Messico, India, Filippine, Egitto e Arabia Saudita. In Europa si avvicinano alle culture policroniche gli Italiani, gli Spagnoli e i Greci. Attenzione! Anche in Cina i rapporti interpersonali sono più importanti delle trattative commerciali, ma un ritardo sull’ora stabilita li può danneggiare.
Nei contatti di lavoro con persone di culture policroniche bisogna tenere presente quanto segue:

⇒ non è raro arrivare a un appuntamento in ritardo, non bisogna aspettarsi puntualità
⇒ le trattative vengono spesso interrotte, ad esempio per rispondere ad una chiamata, per discutere altre faccende, per dialogare in socialità
⇒ le trattative sono spesso lunghe e complicate ed è difficile stabilire e imporre l’orario della fine
⇒ non bisogna partire dal presupposto che le trattative si concludano al primo incontro
⇒ orari e scadenze vengono considerati relativamente flessibili
⇒ quando si riceve un invito ad un evento sociale, è bene arrivare una mezz’ora o addirittura un’ora più tardi di quanto convenuto poiché chi ci ha invitato a quell’ora sta ancora facendo preparativi

Nelle culture monocroniche il tempo è considerato un bene prezioso. Non c’è spazio per il “non far niente”, la giornata è pianificata con cura. I compiti vengono assolti in continua successione. Al timing preciso viene attribuita grande significato, la puntualità è importante. Il ritardo è riprovevole, poiché indica perdita di tempo, mancanza di rispetto o addirittura disprezzo. In queste culture le persone si attengono a piani prestabiliti. Si procrastinano malvolentieri le riunioni e la regola generale è “il tempo è denaro”.
Culture monocroniche sono la giapponese, la sudcoreana, la tedesca, l’austriaca, la scandinava e l’americana.

Nei contatti di lavoro con persone di culture monocroniche bisogna tenere presente quanto segue:

⇒ è molto importante osservare il programma prefissato

⇒ le scadenze sono fisse, lo spostamento è da evitare

⇒ durante le trattative ci si dovrebbe attenere al programma concordato, non accettare chiamate e non sbrigare altre faccende

⇒ è bene avvertire subito della necessità di cambiamenti di quanto concordato in precedenza, in modo che la controparte possa riprogrammare le proprie attività

⇒ i partner si dovranno sforzare a concludere l'affare nel più breve tempo possibile e di stabilirne i termini

Sapere come le varie culture si rapportano al tempo influisce sulla percezione e sul trattamento dell'altro. Una scarsa consapevolezza di questo aspetto può portare a considerare i rappresentanti di culture policroniche come partner commerciali inaffidabili, disorganizzati e scorretti. Viceversa i rappresentanti di culture monocroniche possono sembrare inflessibili e rigidi, più interessati ai principi che alle persone e alle relazioni. Anche per persone che non riescono a cogliere le situazioni spontanee negli affari.

3.Step: Proverbi sul tempo nelle varie culture

L'insegnante indica sullo schermo proverbi e frasi da un lato e dall'altro un elenco di paesi. Invita gli studenti a collegare proverbi e paese di provenienza. Il lavoro può essere svolto anche con carte con i proverbi e i nomi dei paesi, che poi vengono raccolti in sottogruppi (allegato 1)

Autorka konspektu:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

Paese/Regione	Proverbio
Granbretagna	Satana sa sempre come riempire un vuoto
Granbretagna	L'ozio è il padre di tutti i vizi
Germania	Colui che arriva a un meeting con 10 minuti di ritardo, ritarderà la fornitura di 10 settimane
Germania (J.W.Goethe)	Cosa rende breve il mio tempo? Azione/ efficacia! che cosa lo allunga impietosamente? L'inattività!
India (Mahatma Gnadhi)	Nella vita c'è sempre da fare di più che aumentare il ritmo della vita
Cina	**Una risposta tranquilla porta via l'ira**
USA (B.Franklin)	**Quanto tempo trascorriamo a dormire più di quanto ne abbiamo bisogno? dimentichiamo che la volpe che dorme non prende la martora e che avremo abbastanza tempo per dormire quando saremo nella tomba**
USA	**Abbiamo fretta, abbiamo fretta e siamo sempre allo stesso punto**
Finlandia	Meglio riflettere un giorno che lavorare una settimana per niente
Spagna	Domani è il giorno più attivo dell'anno
Francia (Napoleone I)	Il tempo è tutto
Proverbio africano	Chi va troppo veloce non colpisce l'antilope
Proverbio arabo	Oggi vino - domani lavoro

Ideazione
M.Ridder, „Ausbildung in Mediation", 2016.
https://migranciwielkopolska.caritas.pl/03-08-2020-roznice-kulturowe-zwiazane-z-podejsciem-do-czasu-i-przestrzeni

2.3 Titolo: Business interculturale „savoir-vivre”

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Saper prepararsi culturalmente alla collaborazione con partner commerciali stranieri - Nei diversi paesi ci sono differenti usi commerciali	- Indicare le caratteristiche delle trattative commerciali nei diversi paesi - Definire i punti di attenzione nella preparazione di un incontro d’affari con un partner straniero	- La considerazione delle usanze commerciali di un partner straniero può essere d’aiuto nella risoluzione di problemi - La consapevolezza che anche il proprio paese ha delle usanze di collaborazione commerciale che il partner straniero ignora

Durata dell’UdA:
45 minuti, variante B - 2 x 45 Min

Materiali:
Materiali dell’allegato 1, variante B – lavagna con fogli mobili

Partecipanti:
a scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

In tempi di mercato globale in quasi tutte le professioni sussistono rapporti con contraenti stranieri. La lezione prepara ai contatti con partner stranieri e mostra che determinati principi del Business “Savoir-Vivre” sono tipici di certe culture e la loro conoscenza reciproca favorisce la collaborazione.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione al tema	5 min.
Step 2. Esercizio: „Altri paesi, altre usanze commerciali”	30 min.
Variante B: Step 3: Esercizio “ Savoir-vivre nel mio paese” (alternativo)	30 min.
Step 4. Riepilogo	10 min.

1. Step: Introduzione al tema

a. L'insegnante introduce gli studenti al tema. Spiega che vale la pena conoscere le regole culturali di un'azienda, nel caso in cui abbiamo a che fare con un'azienda straniera. L'uso di queste conoscenze metterà alla prova la nostra professionalità, ci risparmierà sorprese in certe situazioni, creerà più fiducia in noi stessi e una migliore atmosfera di lavoro e quindi porterà per ambedue le parti maggiori vantaggi commerciali. Anche rimanendo in ambito europeo sono riconoscibili differenze: nell'instaurare i rapporti, nel significato della gerarchia, nel rapporto con il tempo, nell'assumere decisioni, nell'organizzazione del lavoro e nel rapporto con l'esterno. Prima di partire per affari all'estero o nell'accogliere una delegazione straniera, bisognerebbe parlare con una persona esperta della cultura del paese in modo da essere preparati all'incontro.
b. L'insegnante incoraggia gli studenti a scambiare le loro esperienze: hanno già partecipato a situazioni in cui erano presenti culture diverse? Nella loro vita lavorativa? Nell'impresa di famiglia? Che cosa hanno osservato? Che riflessioni possono fare sul tema?

2.Step: Esercizio „Altri paesi, altre usanze commerciali"

L'insegnante divide la classe in gruppi di 3 o 4. Ogni gruppo riceve una carta con il nome delle nazionalità e le caratteristiche tipiche di questi paesi in ambito commerciale. L'insegnante prepara le carte mentre ritaglia la tabella contenuta nell'ALLEGATO 1. Il compito delle squadre consiste nell'attribuire le caratteristiche alla nazionalità. Non è importante chi finisce prima, bensì la discussione durante l'esercizio e lo scambio di esperienze. Alla fine l'insegnante mostra la lavagna e gli studenti confrontano i loro risultati. Può succedere che un gruppo non sia d'accordo con la descrizione della tabella e ne nasca una discussione. L'insegnante lascia aperta la questione e la rimanda al riepilogo (step 4).

Variante B - Versione ampliata per due lezioni

In questa versione gli studenti allo step 2 non dispongono dell'elenco delle caratteristiche del proprio paese. Saranno loro stessi a definirle. Lo step 3 viene modificato

3.Step: Esercizio „Savoir-vivre nel mio paese“

I gruppi ricevono i grandi fogli della lavagna cartacea e scrivono o disegnano i tratti della propria cultura che ritengono importanti per stranieri che vogliano instaurare rapporti commerciali. Alla fine comparano i loro elaborati con le informazioni riportate nella tabella. Può succedere che i gruppi abbiano indicato altri elementi o che non siano d’accordo con quanto riportato dalla tabella e si pervenga a una discussione. L’insegnante lascia la questione aperta per la trattazione nel riepilogo (step 4)

4. Step: Riepilogo

In conclusione deve essere sottolineato che non necessariamente le caratteristiche presentate si ritrovano in ogni rappresentante di un certo paese. Si tratta di modelli che hanno un’alta probabilità di riscontro. Se li si conosce, ci si può preparare a un rapporto d’affari. Tuttavia non devono essere presi alla lettera e bisogna mantenere una certa flessibilità. Può verificarsi che i nostri partner non siano i tipici rappresentanti di una certa cultura; ognuno ha il proprio carattere e la propria personalità. In questo caso si reagisce al momento e ci si adatta alla situazione. Il rispetto delle regole dei partner non deve essere inteso come una costrizione artificiosa a comportarsi contro le proprie regole. Talvolta è sufficiente un piccolo gesto per dimostrare che rispettiamo la controparte e che siamo preparati a nuovi rapporti.

Ideazione:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

NAZIONALITA’	USANZE COMMERCIALI
FRANCESI	Stimano i partner che si sono preparati bene all’incontro; fondamentali sono il contenuto e la brevità della presentazione dei prodotti o del modo di lavorare dell’azienda
	Tengono molto alla loro lingua. Non imparano volentieri le lingue straniere e apprezzano i tentativi di parlare la loro lingua
	E’ molto importante pranzare insieme. A tavola si instaurano rapporti personali ed è normale parlare di affari mentre si mangia insieme
	La posizione è legata all’età, le posizioni strategiche sono assunte da persone di esperienza, di professionalità solida e quindi di età matura
	Non accettano volentieri omaggi. Anche un gadget aziendale può essere motivo di imbarazzo
	Hanno un approccio flessibile alla puntualità. E’ bene prevedere un lasso di tempo per stabilire gli orari della riunione che si potranno allungare
	Distinguono la vita privata da quella professionale e un incontro con un superiore o un sottoposto è raro
	Ai saluti ci si stringe leggermente e velocemente la mano. L’iniziativa della stretta di mano di solito parte dalla persona più anziana
	Nei contatti di lavoro è importante fare attenzione al vestiario; un abbigliamento elegante con taglio classico è l’ideale per un incontro di affari

TEDESCHI	Si distinguono per una spiccata predilezione per l'ordine; è importante che il meeting sia strutturato e venga mantenuto tale
	considerano buoni partner commerciali persone organizzate, ligie al dovere e oneste
	Indipendentemente dal grado di familiarità pregresso, gli interlocutori sono appellati per cognome e mai per nome
	Nel lavoro sono seri e rilassati, i rapporti d'affari possono essere molto formali
	Sono sempre ben preparati nel condurre le trattative e si aspettano lo stesso dai loro partner
	Ci tengono alla puntualità, il ritardo depone per inaffidabilità; l'inadempimento del contratto concluso è considerato una grossa mancanza di professionalità
	nel prendere decisioni si affidano anche a statistiche e analisi
	Si usa la stretta di mano sia al all'inizio dell'incontro sia al commiato, piuttosto forte e decisa
	La maggior parte delle imprese sono organizzate in maniera poco gerarchica, si favorisce il lavoro in autonomia dei singoli collaboratori. Anche i sottoposti responsabili dei vari settori dell'impresa sono convocati per le trattative
	Ogni lavoro è preceduto da un'accurata pianificazione
	Il dress code è classico e formale, senza elementi casual per gli uomini e senza trucco pesante o abiti provocanti per le donne

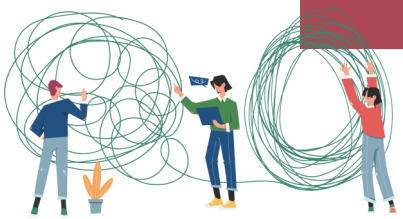
INGLESI	Sono riservati nelle parole e nella gestualità. Tendono a non far trasparire sentimenti
	Lo stile comunicativo prescrive di essere gentili e cordiali, a volte anche in contrasto con quello che veramente pensano e sentono
	E' una nazione che apprezza tradizione, fairplay, discrezione e cordialità
	Rispettano la legge e tutte le procedure
	Cominciano molto presto ad appellarsi per nome
	Le riunioni sono un elemento importante del lavoro, a cui viene dedicato tempo. Si svolgono rispettando l'ordine del giorno allo scopo di sviluppare un programma e prendere decisioni
	Durante la presentazione si concentrano su determinate informazioni e obiettivi. Il contenuto è più importante dello stile della presentazione
	Legano volentieri vita sociale e professionale, difficilmente si rifiuta un invito al pub dopo il lavoro
ITALIANI	Sono esagerati, spontanei e molto aperti
	E' normale toccare o battere la spalla dell'interlocutore
	Tengono molto ad instaurare rapporti personali dai contatti di lavoro, bisogna essere disponibili a pranzi ed eventi estranei alla sfera lavorativa, in modo da potersi conoscere meglio
	La gerarchia è molto importante, alle persone più anziane, più esperte e di maggio potere si deve particolare rispetto
	Non pianificano volentieri, gli orari sono molto vaghi
	Le discussioni sono molto vivaci e colorite, i partecipanti si interrompono spesso reciprocamente, il che non significa mancanza di rispetto ma è da ricondurre al modo specifico di comunicare
	Gli incontri di lavoro sono informali e rilassati
	Durante la presentazione valutano anche lo stile e l'estetica
	Hanno bisogno di più tempo prima di prendere decisioni, il che deve essere rispettato e non bisogna mettere fretta
	La stretta di mano è la forma di saluto usata generalmente, ma anche in ambito lavorativo deve essere proposta dalla donna
	Ritengono molto importante l'aspetto esteriore e la presenza, la qualità e il genere di abiti indossati

POLACCHI	E’ una nazione cordiale e ospitale, non è raro l’invito in case private dopo colloqui d’affari
	E’ un paese con uno dei più bassi indicatori della fiducia sociale in Europa e con un modello sociale maschile, ovvero prestazione, successo, sfida e capacità di imporsi
	Possono dimostrare calma ma a volte dimostrano la loro insoddisfazione durante l’andamento delle trattative
	Lo stile degli incontri è cerimonioso, l’etichetta è importante, soprattutto nei primi incontri vige un’atmosfera piuttosto “rigida” e formale
	il presidente, il capo ha una posizione alta e in una riunione è subito riconoscibile la persona che svolge questo ruolo (siede al posto d’onore al tavolo e tutti obbediscono ai suoi ordini)
	Si presentano alle trattative spesso senza preparazione, non hanno uno scopo concreto, nessuna lista di concessioni possibili ed improvvisano
	Saluto e commiato avvengono attraverso una stretta di mano moderatamente forte, l’iniziativa parte dalla persona di grado superiore, tra persone di pari grado, dalla donna
	Tendono di più a considerare quello che non funziona che quello che va, lodare gli altri o vantarsi dei propri successi, dei figli o di parenti è considerato autoesaltazione
	Una persona può essere chiamata con diversi nomi, esistono molte forme di abbreviazioni o nomignoli
	Dopo l’avvio dei primi incontri si usa spesso la forma di sig.ra/sig. + nome proprio

CINESI	Il modo di trattare gli affari si basa sia sui principi del confucianesimo, una fonte di rispetto per la gerarchia che funziona sia in famiglia sia nelle strutture delle organizzazioni, sia sull'attaccamento a usanze e cerimonie
	L'obiettivo è il bene comune rispetto alla realizzazione individuale, poichè credono che la forza stia nel gruppo
	Si concentrano sull'armonia, ovvero sull'evitare conflitti e sul cercare soluzioni vantaggiose per entrambe le parti
	Le cose più importanti sono l'onore, il prestigio e la considerazione
	Un principio importante nei rapporti interpersonali è il guanxi che nella vita professionale rappresenta il legame tra i partner e che si basa sulla fiducia e sull'amicizia ; la costruzione di un tale rapporto necessita tempo, le trattative quindi sono complesse ed esigono pazienza e costanza
	Nei colloqui commerciali sono importanti il processo del loro svolgimento e il clima, i cinesi si concentrano sia sui rapporti tra i partner sia sullo scopo vero e proprio delle trattative
	Mostrano grande rispetto per l'interlocutore e non lo interrompono mai
	La stretta di mano è molto morbida e si pratica raramente
	Bisogna dimostrare molto rispetto agli interlocutori, un'esitazione di due o tre minuti può portare a una situazione di imbarazzo o addirittura all'interruzione delle trattative
	Nelle trattative è importante mantenere la propria reputazione e il proprio onore, non palesando le proprie emozioni, non compiendo errori, evitando risposte evasive e l'ammissione di non sapere qualcosa
	Se ci si vuole assicurare la partecipazione alle trattative di una persona di alto rango, bisognerebbe delegare personale con posizione analoga in azienda e darne informazione prima
	Il modo in cui si tratta il biglietto da visita dimostra il rispetto che portiamo al suo possessore; bisognerebbe porgere e prendere la carta da visita con tutte e due le mani, evitare di infilarla velocemente in tasca, la cosa migliore sarebbe posarla sul tavolo davanti a sé e tenerla davanti agli occhi

Fonti:

Dagmara Łuczka, „Różnice kulturowe w wybranych krajach europejskich. Co kraj to biznesowy obyczaj", http://projektowniawizerunku.pl/roznice-kulturowe-wybranych-krajach-europejskich
Aleksandra Łącka, Beata Krawczyk-Bryłka, „Percepcja różnic kulturowych w negocjacjach na przykładzie Polski i Chin", https://zie.pg.edu.pl/documents/30328766/42435488/REME_15_%284-2015%29-Art2.pdf
https://www.hrs.com/pl/blog/po-godzinach/etykieta-w-biznesie-miedzynarodowym.html



2.4 Titolo: Descrivere, interpretare, valutare : come reagiamo con competenza in contesti interculturali

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- l'evidenza dipende dal background culturale - l'evidenza e la conoscenza dei costumi si basano sull'esperienza	- può comunicare meglio con genitori e figli di altre culture - può rispondere alle esigenze particolari dei genitori di altre culture	- si sente più sicuro nel trattare con genitori di altri paesi - risponde in modo diverso alle esigenze comunicative dei genitori di altre culture

Durata UdA:
45 minuti

Materiali:
Oggetti insoliti/ sconosciuti

Dimensioni del gruppo:
20 partecipanti

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Esercizio di ingresso: l'oggetto	10 min.
2. Step: Esercizio: Visitare una cultura straniera	15 min.
3. Step: Valutazione e debriefing	10 min.
4. Step: Utilizzo nella propria professione	10 min.

1. Step: Esercizio iniziale: l'oggetto

Tutti gli studenti siedono in cerchio sulle sedie e l'insegnante presenta loro un "oggetto". L'oggetto non dovrebbe essere conosciuto da tutti e. a prima vista, potrebbe sembrare inutile (ad es: un portaborse portatile, un aiuto / guida per l'uncinetto). Poi ci sono due round: nel primo round, l'oggetto viene consegnato uno per uno, ad esempio a ogni studente viene chiesto di dire cosa ne viene fuori spontaneamente (ad esempio "È verde.", "Ne hai bisogno in bagno." ecc.). L'insegnante scrive sulle schede di moderazione le parole chiave di ciò che dicono gli studenti. Dopo che ogni studente ha detto qualcosa, i punti chiave scritti vengono disposti e aggiunti a una lavagna a fogli mobili:

Le categorie sono:

⇒ Descrizione (ad es. "È verde.")
⇒ Interpretazione (ad es. "Ne hai bisogno in bagno.") e
⇒ Valutazione (ad es. "È di scarsa qualità.")

Nel secondo round, gli studenti si passano di nuovo l'oggetto. Ma ora tutti dicono qualcosa per completare le categorie di cui sopra in modo uniforme. Di solito, molte valutazioni sono menzionate al primo turno. Pertanto, gli studenti dovrebbero ora concentrarsi sulla ricerca di dichiarazioni per le prime due categorie.

Alla fine, l'insegnante risolve qual è la cosa e valuta il processo. Qui l'insegnante può anche dire che di solito interpretiamo e valutiamo le cose, anche se non le conosciamo o non possiamo valutare appieno la situazione. Di conseguenza, spesso possono verificarsi malintesi, specialmente in situazioni interculturali.

2.Step: Esercizio: Visitare una cultura straniera

Ora agli studenti viene chiesto di mettersi insieme in coppia. Successivamente, dovrebbero designare una persona che è "padrona di casa" nel prossimo esercizio e una persona che è "ospite ". Gli "ospiti" vanno nella sala adiacente e ricevono le istruzioni per il loro ruolo (allegato 1). Anche i "padroni di casa" ricevono le istruzioni per il loro ruolo (allegato 2). Ora hanno 5-10 minuti per leggerli e memorizzarli.

Successivamente gli ospiti tornano nella stanza dei padroni di casa e ogni coppia agisce insieme e segue le istruzioni del ruolo. Le istruzioni possono anche essere consultate nel mezzo dell'attività, ma gli studenti devono essere sicuri che il loro partner non le veda.
Dopo circa 10 minuti, o quando tutte le sue attività sono state completate, l'insegnante termina l'esercizio.

3.Step: Valutazione e debriefing

Tutti gli studenti tornano a formare un cerchio di sedie e "lasciano" i loro ruoli. Ora viene valutato: come si sono comportati nell'esercizio? Perché? Sono arrivati alla conclusione che padroni di casa / gli ospiti avevano istruzioni diverse da loro? Hanno quindi cooperato o è stato difficile convincere l'altra persona di ciò che volevano? Quali erano le strategie? Le espressioni dei padroni di casa erano confuse ("Sì" – oscillazioni dell'orecchio, "no" – tirare fuori la lingua, "indicare" - fissare)? Gli ospiti si sono abituati, anche se per loro significava qualcosa di diverso?

4. Step: Nella mia professione

Nella fase finale gli studenti dovrebbero fare brainstorming insieme: quali sono i segni o i comportamenti specifici nella sua professione? Chiunque lo capirebbe? Chi avrebbe particolari problemi al riguardo? Gente del posto che lavora in altre professioni o stranieri che entrano in contatto con questa professione? Cosa possono fare per mantenere basse queste barriere?
L'insegnante prende appunti sulla lavagna.

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

ALLEGATO 1

Istruzioni per il ruolo dell'ospite invitato
Gli ospiti si aspettano dai padroni di casa:

⇒ dovrebbero dare i loro numeri di telefono
⇒ dovrebbero prestare all'ospite invitato un oggetto personale (ad esempio, un orologio)
⇒ dovrebbero inchinarsi per accogliere
⇒ dovrebbero scrivere il proprio nome sulla lavagna o su un foglio di carta
⇒ dovrebbero offrire all'ospite una sedia
⇒ dovrebbero mostrare i propri denti

ALLEGATO 2

Istruzioni per il ruolo dell'ospite invitante
Comportamento dei padroni di casa all'interno:

⇒ Segnalazione del "Sì": muovere l'orecchio
⇒ Segnalazione del "No" tirare fuori la lingua
⇒ Indicare non con la mano, ma fissare intensamente

I padroni di casa si aspettano dagli ospiti:

⇒ prima dovrebbero lavarsi le mani
⇒ dovrebbero grattare la schiena dei padroni di casa
⇒ dovrebbero regalare 10 centesimi ai padroni di casa
⇒ dovrebbero togliersi le scarpe
⇒ dovrebbero portare ai padroni di casa una sedia e sedersi accanto alla sedia con gambe incrociate

Fonti:
Deutsche Sportjugend (dsj) im DOSB e.V. (Hrsg.) (2014): Interkulturelles Training. Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport. 3. Auflage. URL: https://www.hochsauerlandsport.de/fileadmin/co_system/hochsauerlandkreis/media/PDF/Unsere_Themen/interkulturelles_training.pdf [letzter Zugriff: 28.11.2020], S.25-26.

Brauhöfer, Manuel Erkan / Krutzler, Julia (2017): brainworker Whitepapier. Interkultureller Methodenkoffer. URL: https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf [letzter Zugriff: 28.11.2020], S. 13.

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

2.5. Titolo: Forum teatrale per la risoluzione dei conflitti

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- quali conflitti possono verificarsi nella vita di tutti i giorni e nella vita lavorativa - quali misure d'intervento sono possibili per risolvere i conflitti	- alleggerire il conflitto - entrare nel conflitto da diverse prospettive	- per risolvere il conflitto, a volte è necessario esaminare la situazione dall'esterno - la motivazione delle diverse parti in conflitto

Durata UdA :
90 minuti

Materiali:
Sedie, tavoli, lavagna a fogli mobili, penne in feltro, fotocopie di scenari di conflitto

Partecipanti:
15-20 partecipanti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Il "Forum Theatre" è una sorta di teatro creato dall'innovativo e influente regista Augusto Boal. Il Forum Theatre inizia con una breve esibizione studiata o improvvisata, che include dimostrazioni di conflitto. Alla fine lo spettacolo ricomincia con il pubblico in grado di sostituire o integrare i personaggi sul palco per presentare i loro interventi, cioè soluzioni alternative ai problemi che devono affrontare.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione al tema "Forum Teatrale"	5 min.
2. Step: Divisione in gruppi e indicazione degli scenari	5 min.
3. Step: Preparazione del gioco	10 min
4. Step: Presentazione dei risultati	15 min.
5. Step: Valutazione e discussione	5 min

1. Step: Introduzione al tema "Forum teatrale"

L'insegnante fornisce una breve introduzione all'argomento di oggi "Risoluzione dei conflitti" e chiede agli studenti di fornire esempi di conflitti che possono verificarsi nella loro vita quotidiana (per esempio: conflitti con gli amici, conflitti familiari, conflitti sul posto di lavoro, ecc.). L'insegnante introduce quindi il metodo del "Forum Theatre" e spiega brevemente come funziona e come è collegato al tema della risoluzione dei conflitti (vedi allegato 1).

2.Step: Divisione in gruppi e indicazione di scenari

L'insegnante divide gli studenti in gruppi (ogni gruppo dovrebbe essere composto da 5-6 persone) e fornisce a ciascun gruppo un pezzo di carta con una situazione di conflitto (vedi Appendice 2; l'insegnante può anche creare i propri esempi). Il compito di ogni gruppo è quello di presentare questa situazione come un gioco da ragazzi. L'insegnante sottolinea l'idea principale di portare il conflitto al suo culmine e fermarsi lì, in modo che il conflitto rimanga irrisolto e tutto il pubblico può intervenire, sostituire uno degli attori e agire nel giusto ordine al posto suo al fine di cercare una soluzione.

3.Step: Preparazione del gioco

Gli studenti, che ora sono divisi in gruppi e hanno una certa situazione, si preparano a presentarla "sul palco". Distribuiscono ruoli, creano il copione e ne provano la presentazione. L'insegnante supervisiona il processo e può aiutare gli studenti a prepararsi secondo le necessità.

4. Step: Presentazione dei risultati

I piccoli gruppi presentano la situazione sotto forma di gioco di ruolo. Quando il conflitto raggiunge il suo apice, la presentazione viene interrotta e chiunque dal pubblico può entrare sul "palco" e sostituire uno degli attori. Il maggior numero possibile di attori può essere sostituito. Successivamente, il gioco di ruolo continua e i nuovi partecipanti cercano di agire in modo diverso per trovare una soluzione. Una volta risolto il conflitto, si fa una piccola discussione su questa situazione, in cui ognuno può esprimere la propria opinione al riguardo.

5.Step: Valutazione e discussione

Al termine di tutte le presentazioni e risolti i conflitti, l'insegnante invita tutti a discutere i risultati dell'esercizio.
È stato facile descrivere il conflitto, come un gioco da ragazzi?
Qual è stata la ragione del conflitto?
Come è stato risolto il conflitto?
Ci sono altri modi per risolvere questo conflitto?
Hai mai vissuto conflitti simili nella tua vita?
Cosa hai imparato da questi giochi di ruolo?
Come puoi applicarlo alla tua vita quotidiana e alla tua vita lavorativa?
I risultati della discussione saranno scritti sulla lavagna.

Ideazione:
Oleksandra Pasenchenko, EJBM

Erasmus+

ALLEGATO 1

Il Forum Theatre (noto anche come teatro di Boal o “Teatro dell’oppresso” è una forma teatrale interattiva inventata da Augusto Boal nei primi anni '70. L'obiettivo di Boal era quello di aiutare gli spettatori a identificare le proprie "oppressioni interne" per superarle.
L'obiettivo del Forum Theatre è quello di indagare gli scenari di pratica reale in modo tale che gli studenti possano provare soluzioni e cambiare in meglio l'esito di uno scenario. È una forma di dramma interattivo.
Il Forum Theatre inizia con una breve esibizione, provata o improvvisata, che include dimostrazioni di conflitto. Alla fine, lo spettacolo ricomincia con il pubblico in grado di sostituire o integrare i personaggi sul palco per presentare i loro interventi, cioè soluzioni alternative ai problemi che si devono affrontare.
Per ulteriori informazioni, vedere i collegamenti seguenti:
Teatro forum
https://www.involve.org.uk/resources/methods/forum-theatre

Il Forum Theatre
https://www.southampton.ac.uk/healthsciences/business_partnership/innovations/forum_theatre.page

ALLEGATO 2

Caso modello 1
Davide impara il mestiere di falegname a scuola. Ha un lavoro collaterale la mattina prima delle lezioni, quindi a volte arriva in ritardo per le lezioni. Il suo insegnante considera inappropriato il suo arrivo in ritardo e lo tratta peggio degli altri studenti. Ad esempio, David ha ricevuto un punteggio basso per il suo ultimo test, anche se ha studiato molto intensamente e non ha commesso molti errori. David non sa come migliorare la relazione con l'insegnante.

Caso modello 2
Alice ha ricevuto un'offerta per uno stage, che anche la sua amica a scuola, Laura, voleva ricevere. Ora il rapporto tra le due è compromesso. Alice vuole sicuramente mantenere l'amicizia, ma Laura nemmeno le parla al di fuori delle lezioni scolastiche.

Caso modello 3

Jessie, che ha recentemente iniziato uno stage in un'azienda, è molto calma e seria. Tende ad essere privata della sua vita personale. La sua manager, Roberta, è molto chiassosa e spesso ride e tende anche ad essere curiosa della vita dei suoi dipendenti. Jessie si sente sempre più a disagio con Roberta perché non le piace essere interrogata sulla sua vita privata e pensa che troppo chiasso e risate sul posto di lavoro siano inappropriati. Roberta, da parte sua, è scoraggiata dalla natura tranquilla e privata di Jessie e considera Jessie scortese. Recentemente, Roberta ha rimproverato Jessie per non aver sorriso abbastanza o per aver parlato con un cliente che ha visitato di recente l'ufficio. Jessie si sente vittima di bullismo e sta valutando la possibilità di presentare un reclamo formale al Dipartimento risorse umane.

Caso modello 4

Hazel sta facendo il suo stage come assistente di cucina. Fino a poco tempo fa, aiutava il cuoco principalmente a tagliare gli ingredienti e cucinare piatti semplici. Recentemente, tuttavia, le è stato affidato il compito di cucinare piatti piuttosto complicati per il banchetto, e il suo superiore l'ha lasciata sola. Uno dei piatti non è stato cucinato correttamente e i clienti hanno protestato. Il suo superiore la incolpa per questo errore.

Fonti:

Arvind Singhal, Michael J. Cody, Everett M. Rogers, Miguel Sabido. Intrattenimento-Educazione e Cambiamento Sociale: Storia,Ricerca e Pratica

Teatro forum
https://www.involve.org.uk/resources/methods/forum-theatre

Il Forum Theatre
https://www.southampton.ac.uk/healthsciences/business_partnership/innovations/forum_theatre.page

Esempi di conflitti sul posto di lavoro - Scenari e soluzioni
https://blog.powertofly.com/examples-of-conflict-in-the-workplace-scenarios-2636222089.html

Esempi di conflitti tra datori di lavoro e dipendenti
https://smallbusiness.chron.com/examples-employer-employee-conflicts-13804.html

Conflitti comuni sul luogo di lavoro - Scenari e risoluzioni
http://managestaff.com/common-workplace-conflicts/

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

2.6 Titolo: Le Dimensioni Culturali nell'attività lavorativa

OBIETTIVI

Teoria/saperi	Capacità	Competenze
- Conoscere le sei Dimensioni Culturali di Hofstede - Approfondire i caratteri generali di una cultura	- Essere in grado di analizzare una Dimensione Culturale del paese di origine e del paese estero scelto -Essere in grado di collegare i comportamenti professionali e personali a una dimensione culturale	- Adottare comportamenti appropriati nelle situazioni quotidiane o lavorative in presenza di altre culture - Maggiore efficienza del proprio comportamento nel raggiungimento degli obiettivi

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Fogli A3, penne, videoproiettore, PC, smartphone o tablet, internet

Partecipanti:
minimo 12

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Il progetto è adatto a studenti che hanno conoscenze avanzate in materia di interculturalità e che ad es abbiano già completato altri progetti del Modulo 2. Per quanto riguarda l'esercitazione "Alla scoperta delle Dimensioni Culturali", l'insegnante può suggerire un paese interessante per un particolare gruppo di studenti, ad es. un paese confinante se si tratta di una regione di confine o il paese di origine di molti investitori attivi nel luogo dove vivono gli studenti o un paese verso il quale c'è una forte migrazione economica o di investimento dal paese degli studenti.

PERCORSO

Step by step	Tempo
1 step: Introduzione: cosa sono le Dimensioni Culturali?	5 min.
2 step: Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali	20 min.
3 step: In plenum: presentazione dei risultati	15 min.
4 step: Debriefing	5 min.

1. Step: Introduzione: che cosa sono le Dimensioni culturali?

All'inizio, l'insegnante espone il rapporto tra le attività professionali con i clienti stranieri e la loro origine culturale. Conoscere il cliente in base alle sue rappresentazioni culturali facilita la comprensione della sua posizione negoziale e può accelerare un accordo con reciproca soddisfazione. Le Dimensioni Culturali sviluppate da Hofstede forniscono un grande aiuto in questo senso (allegato 1 Guida del docente "Dimensioni Culturali secondo Hofstede")

2.Step: Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Gli studenti lavorano in coppia. Ogni coppia riceve uno dei sei fogli di lavoro dell'allegato 2 “Scoprire le Dimensioni Culturali”. Nel caso di 6 coppie, vengono elaborati tutti e sei i fogli di lavoro. Se il numero di studenti è superiore a 12, gli stessi fogli di lavoro verranno distribuiti a più coppie.
In questa esercitazione

a. il proprio paese è analizzato secondo una dimensione culturale,
b. il confronto è fatto con Polonia o Germania.

Infine, gli studenti formulano un esempio di come un indicatore alto / basso influenza i contatti lavorativi con il paese scelto.

Task per gli studenti:

1. Discutete su quale significato assumano secondo voi gli indicatori per ogni paese.
2. Valutate quindi il grado in cui si applica l'indicatore. (0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nei contatti di lavoro.

I fogli di lavoro compilati sono appesi alla parete

3.Step: In plenum: presentazione dei risultati

Come esempio due 2 coppie presentano i risultati del loro lavoro.
Le altre coppie presentano i loro risultati sulla base della domanda “Quale esempio avete elaborato per la relazione Dimensione Culturale e rapporto di lavoro?”. Successivamente discussione in classe con moderazione dell'insegnante.

4.Step: Debriefing

L'insegnante apre il sito web https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/ e crea un confronto tra il paese di origine e il paese scelto (per un esempio, vedere l'allegato 3: confronto disponibile solo in inglese). Gli studenti commentano le percentuali visualizzate e le confrontano con i propri risultati di lavoro.

Ideazione:
Bernd Faas

Erasmus+

Guida per l'insegnante

Le Dimensioni Culturali secondo Hofstede

Cos'è la cultura? Le scienze sociali moderne la definiscono come un insieme di **norme non scritte** che guidano il comportamento degli individui e li aiutano a capire cosa è giusto e cosa è sbagliato, cosa è appropriato e cosa non lo è. Oggi è possibile misurare la cultura in termini statistici o capire come reagiscono in situazioni simili, persone appartenenti a culture diverse.

Il modello interpretativo della diversità culturale è stato sviluppato dal professore olandese **Geert Hofstede**, che ha iniziato la sua ricerca **all'inizio degli anni '70** sulla base di 116.000 questionari consegnati ai dipendenti di 50 paesi dell'azienda IBM. Negli anni la ricerca si è arricchita e ampliata e oggi sono disponibili dati di un centinaio di paesi.

Hofstede ha dimostrato che le persone condividono **caratteristiche a livello regionale e nazionale**. Questi tratti caratteristici influenzano il loro comportamento nella vita quotidiana e lavorativa e persistono nel tempo. Sono le Dimensioni Culturali e forniscono un sistema di orientamento per confrontare culture diverse.

Tuttavia, si deve tenere conto del fatto che un tale **modello non può comprendere tutto il comportamento umano**, poiché ogni persona è un individuo a sé e non può essere definita unicamente in base all'appartenenza al gruppo.

Soprattutto quando si **lavora (ad esempio nell'ambito commerciale)** con persone che provengono da paesi culturalmente molto diversi, è importante avere un'idea delle Dimensioni Culturali dell'altra persona.

Secondo Hofstede, le Dimensioni Culturali sono: distanza dal potere, individualismo contro collettivismo, mascolinità contro femminilità, rifiuto dell'incertezza, orientamento a lungo termine contro orientamento a breve termine e piacere contro moderazione. Le sei dimensioni culturali si sviluppano tra due poli. Per ogni dimensione una società può orientarsi verso l'alto o verso il basso, il che porta a caratteristiche diverse

Le sei Dimensioni secondo Hofstede

1. Distanza dal potere

La distanza dal potere definisce come una società si relaziona al potere delle sue istituzioni e forme di organizzazione. I paesi con una breve distanza dal potere generalmente preferiscono organizzazioni decentralizzate con processi decisionali partecipativi, mentre i paesi con una maggiore distanza preferiscono forme centralizzate di autorità e processi decisionali "dall'alto verso il basso". In altre parole, questa dimensione esprime fino a che punto i membri meno potenti di una società accettano il potere e quali aspettative hanno riguardo alla sua attuazione democratica. Il punto è come una società affronta la disuguaglianza tra le persone. Con l'aiuto di relazioni gerarchiche, come genitori-figli, insegnanti-discenti, dirigenti-dipendenti o strutture formali all'interno delle organizzazioni, è esplicitata la dimensione della distanza dal potere.

Nelle culture con una grande distanza dal potere è comune che i processi decisionali procedano "dall'alto verso il basso" e che queste decisioni non siano contraddette. Minore è la distanza dal potere, più partecipativi sono i processi decisionali.

Nei paesi dell'America Centrale e Meridionale (es. Venezuela e Messico) dell'Asia (es. Malaysia, Filippine e India) è accettato un elevato squilibrio nella distribuzione del potere (= "alta distanza dal potere"), mentre nei paesi dell'Europa settentrionale e centrale e nei paesi anglofoni (es. Danimarca, Germania, Svizzera, Gran Bretagna, USA e Australia) una distribuzione ineguale del potere è meno tollerata (= "bassa distanza dal potere").

2. Individualismo contro collettivismo

La teoria delle Dimensioni Culturali definisce l'individualismo come una preferenza per un quadro sociale poco strutturato. Gli individui si prendono cura di sé stessi e della famiglia ristretta. Nel collettivismo, invece, si preferisce un modello di società più uniforme, in cui i membri sono fedeli al collettivo in senso ampio e possono contare sull'aiuto di parenti e altri membri. Le relative posizioni sono definite come "io" o "noi".

L'individualismo e il collettivismo sono i due poli di una Dimensione Culturale che riguarda il grado di apprezzamento per l'autonomia, per il rispetto delle regole sociali e per la lealtà al proprio gruppo.

Gli individualisti attenzionano i propri bisogni, danno valore al successo personale e promuovono i propri interessi.

I collettivisti, invece, condividono il sentimento di appartenenza al gruppo. Gli interessi collettivi hanno la precedenza su quelli personali, le gerarchie e le relazioni con altre persone acquistano importanza. I paesi più "individualisti" includono Stati Uniti, Australia e Regno Unito. All'altro polo ci sono Guatemala, Ecuador e Panama.

3. Mascolinità contro femminilità

Nella teoria delle Dimensioni Culturali, la mascolinità rappresenta la propensione della società per i risultati, l'eroismo, l'assertività e le ricompense materiali che derivano dal successo. La società è generalmente più orientata alla performance. Il suo opposto, la femminilità, mostra una preferenza per la cooperazione, la modestia, la protezione dei più deboli e la qualità della vita. La società è generalmente più orientata al consenso. Date le implicazioni di questi termini, viene spesso utilizzato il termine cultura "hard" e "soft".

Il termine "mascolinità" si riferisce a una società in cui i ruoli sociali di genere sono chiaramente definiti: gli uomini devono essere assertivi, duri e orientati agli aspetti materiali; Le donne devono essere modeste, sensibili e preoccupate per la loro qualità di vita. Il termine "femminilità" si riferisce a una società con ruoli di genere sovrapposti. Gli uomini sono altrettanto responsabili della cura della casa e della famiglia e le donne possono e devono avere una carriera. I paesi con i più alti tassi di mascolinità sono il Giappone, l'Ungheria e l'Austria; quelli con più femminilità Svezia, Norvegia e Olanda.

4. Rifiuto dell'incertezza

Questa Dimensione Culturale riguarda principalmente come affrontare situazioni sconosciute e ambigue. Affrontare eventi quando il futuro è imprevedibile è un problema fondamentale. La soluzione è controllare gli eventi o aspettare che si verifichino?

I paesi con un alto grado di rifiuto dell'incertezza aderiscono a rigide regole di comportamento e di fede e tendono ad essere intolleranti verso altri costumi e idee. Al contrario, le società con un basso livello di rifiuto dell'incertezza hanno un'atmosfera più rilassata, dove la pratica è più importante dei principi. Un criterio importante per il contesto professionale è la mancanza di una cultura dell'errore nonché di varie strategie per non commettere errori.

Ad esempio, un paese con un punteggio basso ha persone attive e intraprendenti che sono più disposte a correre dei rischi. In una cultura con un punteggio alto, la stabilità, l'ordine e le regole sociali sono preferiti. I rischi vengono evitati il più possibile (indirettamente corrono il rischio di un progresso più lento). I paesi con un alto grado di rifiuto dell'incertezza sono ad esempio Germania, Russia, Messico, mentre Singapore, Giamaica e Danimarca sono tra quelli più orientati all'intraprendenza.

5. Orientamento a lungo termine contro Orientamento a breve termine
Ogni società ha bisogno di rimanere in contatto con il proprio passato e affrontare le sfide attuali e future. La visione di questi due obiettivi esistenziali è generalmente variabile. Le società orientate al breve termine preferiscono sostenere tradizioni e norme consolidate e guardano invece al cambiamento sociale con sospetto. D'altra parte, le società con una cultura a lungo termine hanno una visione più pratica. Incoraggiano il risparmio e lo sforzo di un'istruzione moderna come strategia per accogliere il futuro.

L'orientamento a lungo termine si concentra sul successo futuro e quindi considera secondario il rapido riconoscimento sociale o la soddisfazione emotiva immediata. Le caratteristiche di questo orientamento sono perseveranza, costanza, parsimonia e adattabilità. L'attenzione si concentra sulla costruzione di relazioni personali o reti di relazioni progettate per il lungo termine. Inoltre, viene mostrato un alto livello di rispetto per le persone di rango più elevato e per le persone anziane, nonché per le tradizioni.

L'orientamento a breve termine si concentra sul presente o sul passato che considera più importanti del futuro. Apprezza la tradizione, la gerarchia sociale esistente e l'adempimento degli obblighi sociali. La soddisfazione immediata è più importante della soddisfazione a lungo termine. Il profitto viene ricercato in un breve periodo di tempo (un anno e meno) e ci sono più linee guida valide su ciò che è bene e ciò che è male.

I paesi con un orientamento a lungo termine sono Cina, Hong Kong e Taiwan; quelli con un focus più a breve termine sono Venezuela, Uruguay e Emirati Arabi Uniti.

6.Piacere contro moderazione

Questa Dimensione misura la capacità di una cultura di soddisfare i bisogni immediati e i desideri personali dei suoi membri. Questi includono le questioni su quanto l'organizzazione del tempo libero sia orientata al divertimento, su quanto apertamente venga vissuta la sessualità, se si indossano abiti più o meno colorati e se c'è una visione più ottimista o più pessimista del futuro.

Coloro che perorano restrizioni seguono rigide regole sociali e norme che regolano e vietano la soddisfazione dei bisogni. Il mantenimento del diritto e dell'ordine pubblico è una priorità assoluta. In una cultura con meno restrizioni, la felicità è ricercata attraverso il controllo sulla propria vita e l'importanza del tempo libero e della tranquillità.

2.1 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di „Distanza dal potere”

La “distanza dal potere” descrive come una società si relaziona al potere delle istituzioni e delle forme di organizzazione. I paesi con una breve distanza dal potere generalmente preferiscono organizzazioni decentralizzate con processi decisionali partecipativi, mentre i paesi con una distanza maggiore preferiscono forme centralizzate di autorità e processi decisionali "dall'alto verso il basso". In altre parole, questa dimensione esprime la misura in cui i membri meno potenti di una società accettano il potere e quali aspettative hanno riguardo alla sua attuazione democratica. Il punto nodale è come una società affronta la disuguaglianza tra le persone.

Task

1. Discutete il significato che assumono gli indicatori per ogni paese.
2. Valutate quindi la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	***Italia*** *(0% = basso, 100% = alto)*	***Polonia o Germania*** *(0% = basso, 100% = alto)*
La disuguaglianza tra le persone dovrebbe essere la minore piccola possibile I dipendenti si aspettano di essere coinvolti nelle decisioni Privilegi e status symbol sono oggetto disapprovazione I genitori trattano i loro figli in modo paritario La disuguaglianza tra le persone è attesa e accettata I dipendenti si aspettano di ricevere istruzioni Privilegi e status symbol per i manager sono previsti e accettati I genitori educano i figli all'obbedienza • •		

2.2 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di „Individualismo – Collettivismo”

L'individualismo e il collettivismo sono i due poli di una Dimensione Culturale che riguarda il grado di apprezzamento per l'autonomia, per il rispetto delle regole sociali e per la lealtà al proprio gruppo. Gli individualisti si occupano dei propri bisogni, attribuiscono valore al successo personale e promuovono i propri interessi. I collettivisti, invece, condividono il sentimento di appartenenza al gruppo. Gli interessi collettivi hanno la precedenza su quelli personali, le gerarchie e le relazioni con altre persone acquistano importanza

Task
1. Discutete su quale significato assumono secondo voi gli indicatori per ogni paese.
2. Quindi valutate la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	***Italia*** *(0% = scarso, 100% = alto)*	***Polonia o Germania*** *(0% = scarso, 100% = alto)*
L’identità si fonda sull’individuo		
Esprimere le proprie idee è segno di una persona sincera		
Il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro deve fondarsi sull’interesse reciproco		
Il compito ha la precedenza sulla relazione		
L'identità si basa sulla rete sociale a cui si appartiene		
Si dovrebbe sempre preservare l’armonia ed evitare scontri diretti		
Il rapporto datore di lavoro / dipendente è misurato in base a standard morali, come se fosse un vincolo familiare		
La relazione ha la precedenza sul compito		

2.3 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di "Mascolinità'- Femminilità'"

Nella teoria delle dimensioni culturali, la mascolinità rappresenta la propensione della società al risultato, all'eroismo, all'assertività e alle ricompense materiali che derivano dal successo. La società è generalmente più orientata alla performance. Il suo opposto, la femminilità, mostra una preferenza per la cooperazione, l'umiltà, la protezione dei più deboli e la qualità della vita. La società è generalmente più orientata al consenso. Il termine "mascolinità" si riferisce a una società in cui i ruoli sociali di genere sono chiaramente definiti:

Task

1. Discutete il significato che assumono gli indicatori per ogni paese.
2. Valutate quindi la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	***Italia*** *(0% = scarso, 100% = alto)*	***Polonia o Germania*** *(0% = scarso, 100% = alto)*
Le persone e le relazioni interpersonali autentiche sono importanti In famiglia, sia il padre che la madre sono preposti alla fattualità e all'emotività Simpatia per i deboli Lavorare per vivere Il denaro e le cose sono importanti In famiglia il padre è preposto alla fattualità la madre alll'emotività Simpatia per i forti Vivere per lavorare		

2.4 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di „Rifiuto dell'incertezza"

Questa dimensione culturale riguarda principalmente come affrontare situazioni sconosciute e ambigue. Affrontare eventi quando il futuro è imprevedibile è un problema fondamentale: la soluzione sta nel controllare gli eventi o nell'aspettare che si verifichino? I paesi con un alto grado di rifiuto dell'incertezza aderiscono a rigide regole di comportamento e di fede e tendono ad essere intolleranti verso altri costumi e idee. Al contrario, le società con un basso livello di rifiuto dell'incertezza hanno un'atmosfera più rilassata, dove la pratica è più importante dei principi. Un criterio importante per il contesto professionale è una cultura dell'errore significativamente inferiore o appena esistente, nonché le varie strategie per non commettere errori.

Task

1. Discutete il significato che assumono gli indicatori per ogni paese.
2. Valutate quindi la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	***Italia***	***Polonia o Germania***
Poco stress; sensazione soggettiva di benessere Ciò che è diverso è strano Il tempo è un ambito di orientamento Tolleranza rispetto a pensieri e comportamenti devianti e innovativi Grande stress; sensazione soggettiva di angoscia Ciò che è diverso è pericoloso Il tempo è denaro Repressione del pensiero e del comportamento deviante; resistenza all'innovazione		

2.5 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di „Orientamento a lungo termine" e "Orientamento a breve termine"L'orientamento a lungo termine si concentra sul successo futuro e quindi considera secondario il rapido riconoscimento sociale o la soddisfazione emotiva a breve termine. Le caratteristiche di questo orientamento sono perseveranza, costanza, parsimonia e adattabilità. L'attenzione si concentra sulla costruzione di relazioni personali o reti di relazioni progettate per il lungo termine. L'orientamento a breve termine si concentra sul presente o sul passato e li considera più importante del futuro. Apprezza la tradizione, la gerarchia sociale esistente e l'adempimento degli obblighi sociali. La soddisfazione immediata è più importante della soddisfazione a lungo termine. Il profitto viene ricercato in un breve periodo di tempo (un anno e meno) e contempla più linee guida valide su ciò che è buono e ciò che è cattivo.

Task

Discutete il significato che assumono gli indicatori per ogni paese.
Valutate quindi la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	*Italia*	*Polonia o Germania*
Le persone e i rapporti interpersonali autentici sono importanti		
In famiglia sia il padre che la madre sono preposti alla fattualità e all'emotività		
Simpatia verso i deboli		
Lavorare per vivere		
Il denaro e le cose sono importanti		
In famiglia il padre è preposto alla fattualità, la madre all'emotività		
Simpatia con i forti		
Vivere per lavorare		

2.6 Esercitazione: scoprire le Dimensioni Culturali

Definizione di "Piacere – Moderazione"

Questa dimensione misura la capacità di una cultura di soddisfare i bisogni immediati e i desideri personali dei suoi membri. Si presentano quindi, tra le altre, le questioni relative alla misura in cui l'organizzazione del tempo libero sia orientata al divertimento, di quanto apertamente si viva la sessualità, se si indossano abiti più o meno colorati e se c'è una visione più ottimista o pessimista del futuro.

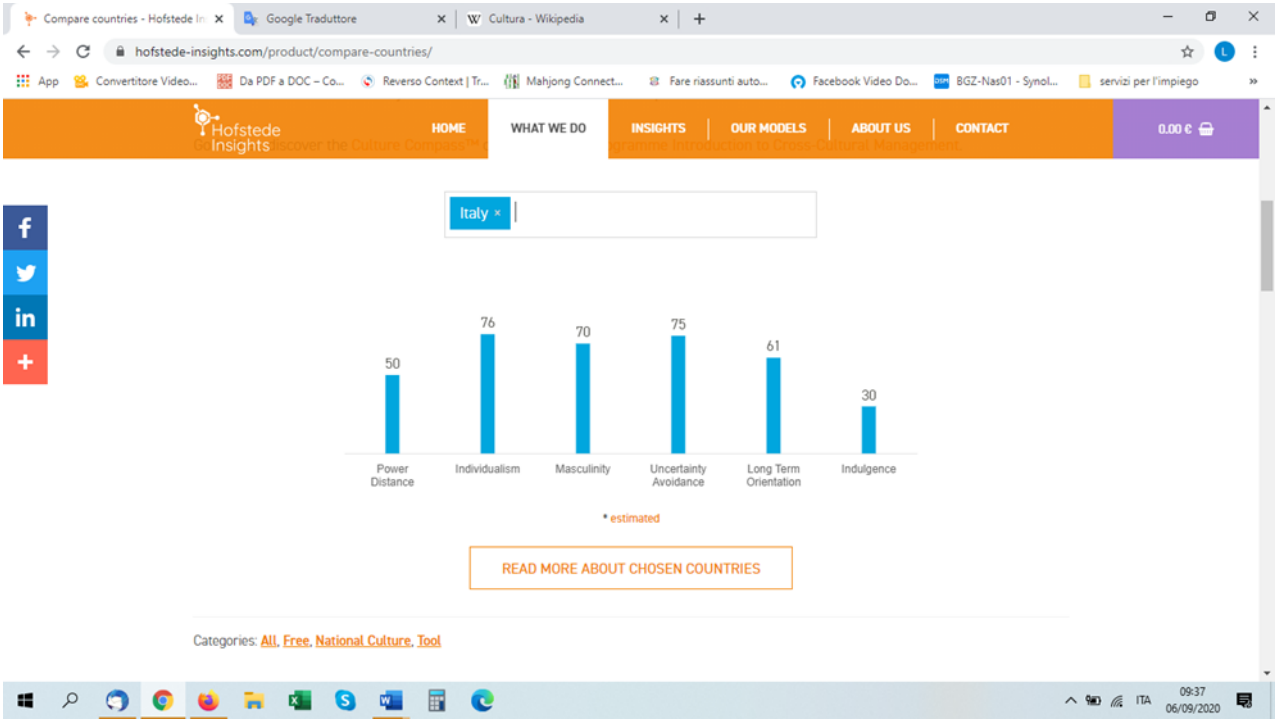
Coloro che approvano restrizioni seguono rigide regole sociali e norme che regolano e vietano la soddisfazione dei bisogni. Il mantenimento di diritto e ordine è una priorità assoluta. In una cultura con meno restrizioni, la felicità è ricercata attraverso il controllo sulla propria vita e l'importanza del tempo libero e della tranquillità.

Task

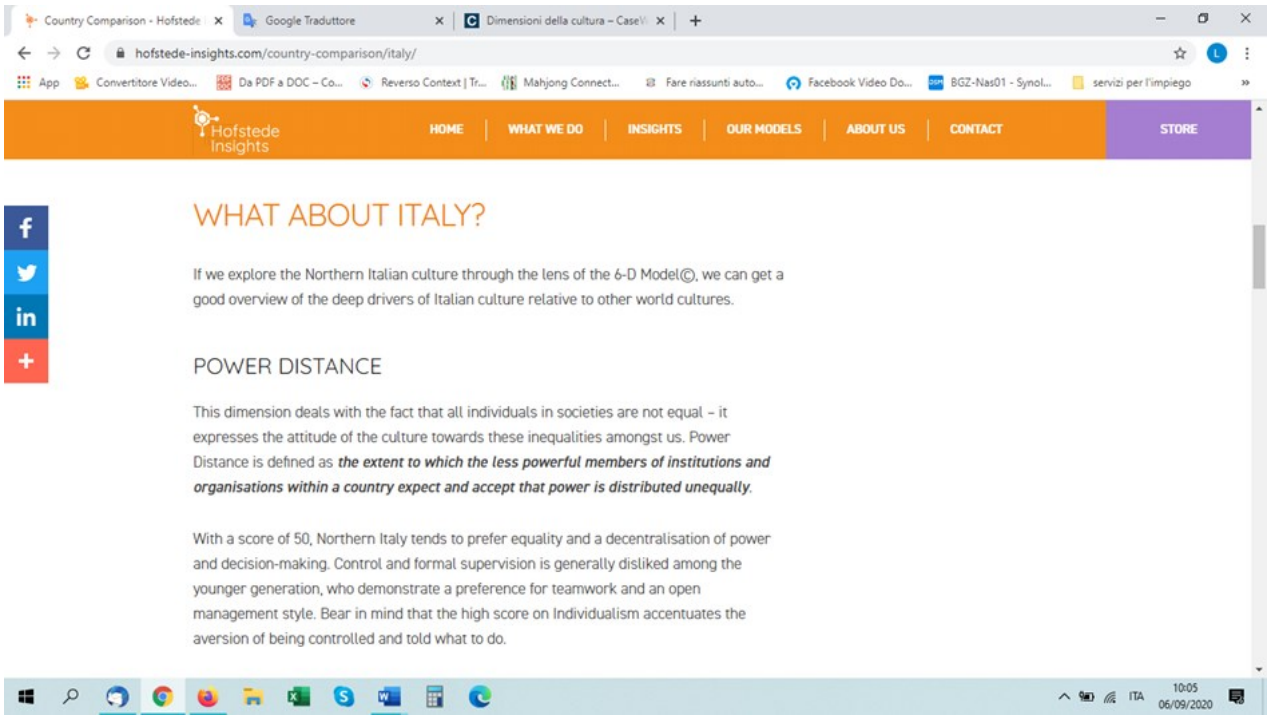
1. Discutete il significato che assumono gli indicatori per ogni paese.
2. Valutate quindi la misura in cui si applica l'indicatore.
(0% = basso, 100% = alto)
3. Fornite un esempio di come un indicatore di punteggio alto o basso determina il vostro comportamento nel rapporto di lavoro.

Indicatore	***Italia***	***Polonia o Germania***
Espressioni facciali gravi come indice di serietà Severe regole sociali e religiose L'ascesi è encomiabile Si vive per la società/ famiglia e i bisogni personali passano in secondo piano Atteggiamento amichevole e ottimista Regole sociali e religiose improntate alla pragmaticità Il piacere fa parte del gusto della vita Autorealizzazione come		

https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/italy/



Nella pagina, inoltre, viene fornita una spiegazione dei dati relativi al paese:



https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/poland/

https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/germany/

Fonti

https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/ Hofstede, Geert (1980) Culture's Consequences - International Differences in Work Related Values, Newbury Park, Londyn, New Delhi 1980,

Materiale autoprodotto

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

3.1 Titolo: La comunicazione non verbale nelle relazioni professionali internazionali

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- Cosa significa comunicazione non verbale nella comunicazione umana - Imparare che molte parole in lingue diverse sono uguali o simili	- Utilizzare la comunicazione non verbale in modo più aperto per superare le barriere comunicative	- Che la comunicazione tra persone che parlano lingue diverse è possibile e dipende in larga misura dalla motivazione e dalla volontà di entrambe le parti

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Fotocopie degli allegati 1 e 2

Partecipanti:
A scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contest

Gli studenti spesso credono che la conoscenza della lingua straniera sia necessaria per comunicare con persone di un altro paese. La barriera linguistica li demotiva dall'acquisire un'esperienza internazionale. Questa unità didattica vuole dimostrare che gran parte della comunicazione si basa sulla comunicazione non verbale e che la chiave del successo è la volontà di comunicare, anche se non si ha una conoscenza verbale della lingua.

Percorso

Step by step	**Tempo**
Step 1: Introduzione nel tema	5 min.
Step 2: Esercizio „Un conversazione senza parole"	25 min
Step 3. Puzzle verbale	15 min

1. Step: Introduzione nel tema

L'insegnante spiega cos'è la comunicazione verbale e non verbale. Chiede agli studenti la loro opinione in quanto la tipo di comunicazione tra le persone. Gli studenti danno le loro ipotesi. L'insegnante riferisce che vari studi dimostrano che la comunicazione non verbale è molto rilevante per la comunicazione interpersonale. La vista, le espressioni facciali, la postura, i gesti, il ritmo e il tono della voce hanno un impatto maggiore sull'interlocutore rispetto al contenuto stesso del messaggio, cioè delle cose che si dice. Alcuni ricercatori affermano che fino al 90% delle informazioni trasmesse in una conversazione proviene dal linguaggio del corpo. Quindi conoscere la loro lingua aiuta molto a comunicare con persone di altri paesi e culture, ma non è che se non parli la lingua non si può "parlare". Gli studenti lo scopriranno durante le lezioni.

2.Step: Esercizio „Un conversazione senza parole”

L'insegnante divide gli studenti in coppie. Ogni coppia riceve un foglio mobile o più fogli A4. Una delle persone della coppia riceve la descrizione del ruolo n° 1, l'altra persona riceve la descrizione del ruolo n° 2 (ALLEGATO 1). È importante che gli studenti non si mostrino a vicenda le loro descrizioni. Il compito degli studenti è recitare i propri ruoli e comunicare senza parole. Possono disegnare, imitare suoni, gesticolare, usare oggetti di scena, ma né gli studenti di ruolo 1 né di ruolo 2 possono pronunciare parole.
L'insegnante concede agli studenti 10 minuti per completare il compito. Gli studenti quindi si siedono insieme nel gruppo e ancora non mostrano ai loro partner le descrizioni dei loro ruoli. L'insegnante chiede alle persone nel ruolo 1 di condividere come hanno capito messaggi del partner. Ad esempio, uno studente dice: “Ho avuto il ruolo di un calzolaio che lavora nel il suo laboratorio. Secondo me, il mio compagno è venuto da me come cliente e ha chiesto... “ Quindi la persona con il ruolo 2 dice cosa voleva comunicare (descritto sulla sua scheda). Gli studenti confrontano in quanto i loro compagni sono "riusciti a trovare un accordo". Nel caso di mancanza di tempo si possono presentare alcuni volontari mentre gli altri si scambiano solo informazioni tra di loro

L'insegnante conclude l'esercizio dicendo: annotate quante informazioni avete trasmesso senza comunicazione verbalmente. Si può comunicare efficacemente anche all'estero e con gli stranieri. La cosa più importante è la volontà di comunicare, l'impegno e l'uso creativo della comunicazione non verbale. Incomprensioni o l'impossibilità di trasmettere tutti i messaggi è normale anche nella comunicazione verbale.

3.Step: Puzzle verbale

L'insegnante divide gli studenti in gruppi di 2-4 persone. Ad ogni gruppo viene dato una serie di parole su cartoncini tagliati come un puzzle e mescolati (ALLEGATO 2). Il compito di ogni gruppo è quello di collegare parole con lo stesso significato il più rapidamente possibile. Le parole provengono dal polacco, dal tedesco e dall'italiano. Condurre l'esercizio come una competizione (quale gruppo finirà per primo) stimolerà il coinvolgimento e genererà più emozioni.
Lo scopo dell'esercizio è mostrare agli studenti quante parole di altre lingue già capiscono perché sono simili. Quando si comunica con gli stranieri, questo è un passo avanti senza dover memorizzare le parole :)

Ideazione:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

Ruolo 1.A Sei un calzolaio che gestisce un laboratorio. Viene da te un cliente che non parla la tua lingua. Prendi il suo ordine.	**Ruolo 2.A** Sei un tirocinante in uno stage all'estero. Sfortunatamente, un tacco delle tue scarpe preferite si stacca. Devi farlo riparare dal calzolaio. Vuoi che il tacco venga sostituito con uno nello stesso colore di quello vecchio. E vuoi sapere il prezzo della riparazione in Euro. Devi considerare che il calzolaio non parla la tua lingua.
Ruolo 1.B Sei un tirocinante in uno stage all'estero. Tu lavori in cucina. Stai preparando i piatti per un ricevimento di nozze. Il cuoco viene da te con un compito.	**Ruolo 2.B** Sei uno chef in cucina che prepara i piatti per un ricevimento di nozze. Stai supervisionando uno stagista dall'estero che non parla la tua lingua. Spiegagli il compito: tagliare gli ingredienti per l'insalata. Le carote e le barbabietole vanno tagliate a cubetti di circa 0,5 cm di lato e il formaggio a cubetti di circa 1 cm di lato. Dovrebbe mescolare in una ciotola gli ingredienti tagliati alla fine.
Ruolo 1.C Sei un droghiere e viene da te un cliente che non parla la tua lingua.	**Ruolo 2.C** Sei in viaggio all'estero e hai acquistato una bottiglia di acqua durante una fermata. Dopo aver lasciato il negozio, hai notato che l'acqua è ferma e non fredda. Fa molto caldo e vuoi che l'acqua sia fredda e frizzante. Torni al negozio e chiedi il negoziante di cambiare la bottiglia.
Ruolo 1.D Sei un addetto alla reception in hotel. Uno degli ospiti stranieri viene da te con una domanda.	**Ruolo 2.D** Il tuo datore di lavoro ti ha mandato in viaggio all'estero. Sei arrivato in hotel a tarda notte. Domani hai compiti importanti da svolgere e vuoi riposarti. Nel frattempo, c'è una festa rumorosa nel ristorante dell'hotel che ti terrà sveglio. Vai alla reception e chiedi di prendere una nuova stanza in cui non si sentono i rumori del ristorante.

Ruolo 1.E Ti fai costruire la casa dall'azienda edile. Ci lavora uno straniero che non capisce molto bene la tua lingua. Il capo è via per acquisti. Chiedi al dipendente straniero di praticare un foro nel muro della cucina per una presa in un punto in cui puoi collegare facilmente gli elettrodomestici da cucina.	**Rolle 2.E** Sei un elettricista che lavora all'estero per un'azienda che sta finendo una casa privata. Il capo è via per prendere i materiali e il cliente vuole che tu faccia un buco in cucina per una presa elettrica. Tuttavia, non è possibile praticare un foro nella posizione specificata, poiché i mobili pianificati renderanno difficile l'accesso alla presa. Spiega al cliente che il foro deve essere spostato di 10 cm a destra.
Ruolo 1.F Sei un tirocinante che ha iniziato uno stage in una panetteria. Oggi uno dei colleghi ti spiega le regole sul posto di lavoro.	**Rolle 2.F** Sei un lavoratore di panetteria responsabile dell'assunzione di nuovi dipendenti. In azienda è stato assunto uno stagista straniero. Devi dirgli che può entrare nel reparto preparazione e sfornatura del pane solo con scarpe protettive, grembiule e copricapo. Gli indumenti protettivi sono da prendere dagli scaffali antistanti il laboratorio e, a lavoro ultimato, gettati nelle ceste accanto agli scaffali.

Allegato 2

Polacco	Tedesco	Italiano
restauracja	Restaurant	ristorante
galeria	Galerie	galleria
teatr	Theater	teatro
stacja	Station	stazione
muzeum	Museum	museo
toaleta	Toilette	toilette
paszport	Pass	passaporto
benzyna	Benzin	benzina
centrum	Zentrum	centro
plac	Platz	posto
policja	Polizei	Polizia
kawa	Kaffee	caffè
informacja	Information	informazione
banan	Banane	Banana
gitara	Gitarre	chitarra
kakao	Kakao	cacao
kiwi	Kiwi	kiwi
muzyka	Musik	musica
komputer	Computer	computer
spaghetti	Spaghetti	spaghetti
test	Test	test

Fonti:
J. Bojanowska, „Sprachanimation. Animacja językowa”, Warszawa 2008.

D. Dolińska, „Mowa ciała jako aspekt komunikacji międzyludzkiej”, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Nr 65, 2013.

Erasmus+

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

3.2 Titolo: Il cliente è re / Il cliente è regina - diverse aspettative del personale di servizio in un contesto internazionale

Obbiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Rispondere ai clienti in un contesto internazionale	- Guardare il proprio lavoro da una prospettiva internazionale	- Come adattarsi ai clienti stranieri

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Cerchio di sedie, lavagna a fogli mobili, cartoncini, pennarelli, computer o smartphone, collegamento Internet

Partecipanti:
20 studenti

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Esercizio introduttivo „... siamo“	5 min.
2. Step: Valutazione „... siamo“	10 min.
3. Step: Cliente e personale di servizio	10 min.
4. Step: Contesto internazionale	20 min.

1. Step: Esercizio introduttivo „... siamo“

L'insegnante ha già distribuito nella stanza delle lavagne a fogli mobili prima della sessione. Su ogni lavagna c'è una frase che inizia: "I tirocinanti sono...", "Gli stranieri sono...", "I clienti sono...", "I tedeschi sono...", "Gli italiani sono...", i polacchi sono ... "," Il personale di servizio è ... “L'insegnante può anche modificare o aggiungere l'inizio di queste frasi in base alla professione dello studente e agli obiettivi personali.
All'inizio dell'unità, tutti gli studenti ricevono un pennarello e sono invitati a completare le frasi. Attraversando la stanza. Dovrebbero scrivere ciò che essi stessi associano a questi gruppi di persone, compresi i pregiudizi, e ciò che è socialmente associato a questi gruppi di persone. Se qualcuno ha già scritto la propria idea si mette semplicemente "+1" dopo la parola. Dopo 5 minuti, l'insegnante termina l'esercizio e chiede a tutti gli studenti di tornare ai propri posti.

2.Step: Valutazione „... siamo“

Tutti ora guardano tutti i poster insieme e discutono le risposte. Perché sono state date queste risposte? Cosa sorprende il gruppo? Che cosa è vero, che cosa è forse un pregiudizio? È importante qui che anche i pregiudizi "cattivi" o le caratteristiche negative vengano affrontati apertamente: che motivazione hanno?
L'insegnante si occupa in particolare degli aspetti “i clienti sono ...” e “il personale di servizio è ...” e ne discute con gli studenti.

3.Step: Cliente e personale di servizio

Dopo questo giro di discussione è il turno degli studenti stessi. L'insegnante li divide in quattro gruppi. Due gruppi dovrebbero occuparsi del personale di servizio. A seconda della professione degli studenti, ora dovrebbero annotare su cartoncini ciò che un personale di servizio (ad esempio una cameriera, un impiegato d'albergo, un parrucchiere) deve essere in grado di fare quando si tratta di servire il cliente. Gli altri due gruppi scrivono ciò che i clienti si aspettano da uno staff di servizio.
Dopo circa 5 minuti, un gruppo di personale di servizio incontra un gruppo di clienti. Insieme esaminano quale delle aspettative scritte si adatta a quale dei servizi scritti. Ci sono aspettative o servizi per i quali non esiste un partner?

I quattro gruppi dovrebbero ora scegliere ciascuno un paese. Se necessario, l'insegnante può anche distribuire paesi, ad esempio Germania, Italia, Nigeria, Giappone.
Nel loro gruppo, gli studenti dovrebbero ora ricercare in modo indipendente su Internet quali requisiti aggiuntivi ci sono per il servizio nel loro campo professionale. Ad esempio, in Germania è consuetudine che i piatti del cibo vengano svuotati solo quando tutti a tavola hanno finito di mangiare.
Annotano i risultati della loro ricerca e li presentano al gruppo dopo circa 15 minuti.

Ideazione
Antonia Pilz, Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg

Erasmus+

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

3.3 Titolo: Qualità del servizio e clientela internazionale

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- I comportamenti all'estero possono differire dal comportamento a domicilio - Applicazione delle norme di comportamento nel paese di destinazione - Caratteristiche di un professionista nella cura degli ospiti internazionali	- Essere in grado di distinguere tra comportamento appropriato e inappropriato nella cura dei clienti stranieri - Può analizzare criticamente una cultura straniera - Essere in grado di applicare un comportamento adeguato nella qualità del funzionamento	- Tenere conto delle differenze culturali nella vita e nel lavoro di tutti i giorni - Tenere conto della diversità degli ospiti stranieri ed essere più sensibili e tolleranti

Durata UdA :
45 minuti

Materiali:
Fogli A3, penne e pennarelli, lavagna o lavagna a fogli mobili

Partecipanti:
Fino a 25 studenti

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni / contesto di base

Ogni paese ha abitudini e pratiche comportamentali diverse. Ciò che è legale o comune a casa può violare i tabù o essere impraticabile altrove. Lo scopo di questo modulo è quello di affinare la sensibilità e la capacità critica degli studenti: Nel trattare con ospiti stranieri non è sufficiente comportarsi come con i connazionali. Il professionista deve essere curioso e aperto all'altra cultura e in grado di adattare il suo lavoro per offrire la migliore qualità possibile del servizio nella rispettiva situazione. Ciò richiede la conoscenza del background culturale del cliente. Confrontando i diversi gruppi di ospiti, gli studenti si rendono anche conto che stereotipi radicati sono un ostacolo alla qualità ottimale del servizio.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Il docente conduce all'argomento "Qualità del servizio e clientela internazionale""	5 minuti
2. Lavoro di gruppo su "Caratteristiche tipiche di un turista proveniente da Italia, Germania e Polonia"	10 minuti
3. Lavoro di gruppo su "La perfetta cura degli ospiti internazionali"	10 minuti
4. Presentazione dei risultati del gruppo, discussione e preparazione di un catalogo di criteri per "Qualità del servizio e ospiti internazionali"	20 minuti

Erasmus+

1. Step

Il docente introduce il tema "Qualità del servizio e clientela internazionale"(Allegato 1). Così facendo, pone domande come

⇒ In quali paesi sei stato?

⇒ Che esperienza hai avuto in ristoranti, negozi e hotel con la qualità del servizio?

2.Step

Gli studenti sono divisi in 6 gruppi. Su ogni tavolo ci sono 1 foglio A3 dal titolo "Caratteristiche tipiche del turista / cliente italiano/tedesco/polacco". Due gruppi riflettono ciascuno sui turisti / clienti italiani, tedeschi o polacchi. Gli studenti delineano il profilo predefinito del turista/cliente nella loro professione di nazionalità assegnata. Sulla base della loro esperienza in patria e all'estero, creano una "identità" del rispettivo cliente nella prima fase. È importante che cerchino di immergersi nella cultura di altre nazionalità. I pregiudizi e gli stereotipi della propria cultura e della propria cultura straniera dovrebbero essere messi in discussione criticamente.

3.Step

Ora i gruppi di lavoro della stessa nazionalità si mescolano tra loro in modo da poter scambiare idee che non sono state prese in considerazione nel gruppo di lavoro nella fase 2. Verrà distribuito un foglio A3 intitolato "Il servizio perfetto per gli ospiti internazionali".
Questo esercizio si concentra sul lato professionale. Gli studenti definiscono le caratteristiche, le competenze e i comportamenti che uno specialista deve avere alla reception, in sala, in laboratorio, per poter offrire ai clienti di diverse nazionalità e culture un servizio di alta qualità. Le caratteristiche raccolte nel step 2 aiutano in questo.

4.Step

I portavoce di 2 gruppi di lavoro presentano la rispettiva definizione di "assistenza clienti perfetta". L'insegnante scrive le parole chiave sulla lavagna. L'insegnante apre quindi la discussione con la domanda "Sei d'accordo con la definizione di "assistenza clienti perfetta"? Hai un'opinione diversa?

Con ulteriori domande come "Questa definizione si applica a qualsiasi tipo di cliente? Pensi che i clienti provenienti da Italia, Germania o Polonia siano soddisfatti di uno specialista così definito? Agli studenti viene chiesto di confrontare le aspettative del cliente straniero con quelle degli ospiti del proprio paese.

Altre domande come "Ci sono differenze in relazione alle diverse culture? Come dovresti adattare il tuo comportamento alla cultura di origine dell'ospite? Come mi comporto se non conosco la cultura di origine dell'ospite? Sostenere la discussione.

L'obiettivo di questa fase è anche che gli studenti riflettano su alcuni comportamenti quotidiani/consentiti/comuni nel proprio paese che potrebbero non verificarsi in un altro paese. Gli studenti dovrebbero capire che il customer care deve mostrare un comportamento neutrale, privo di pregiudizi e stereotipi, al fine di garantire la qualità del servizio.

Ideazione:
Bernd Faas, Eurocultura

Erasmus+

Dispensa dell'insegnante

a. Ecco come gli ospiti si sentono a casa in hotel

Alla reception, molti ospiti sono ancora nutriti con routine. Questo dovrebbe cambiare. Osservazioni e suggerimenti preziosi dal punto di vista di un frequente consulente di viaggio.

Stoccarda. Andreas Nareuisch ha viaggiato in tutto il mondo, in hotel di tutte le categorie, per molti anni, e ha avuto molte esperienze, positive e negative. Qui ne parla e dà consigli per l'accoglienza ospitale:

L'altro ieri ero a Monaco. Siamo arrivati in hotel e, come organizzatore, ho gentilmente chiesto la mia camera, più informazioni sul mio incontro prenotato. Cosa ho preso alla reception? "Non riesco a trovare la tua prenotazione", ha detto il dipendente, voltando le spalle a me. Questa fu la fine della comunicazione per lui.

Prendi sul serio le critiche degli ospiti

Il primo e forse più importante consiglio è la cultura degli errori. Nella vita quotidiana stressante, gli errori possono sempre accadere. Ciò che è fondamentale è come affrontare questi incidenti. Cosa mi sarei aspettato? "Caro ospite, siediti. Posso offrirti da bere? Ve lo spiego...". Questo è anche il luogo in cui la mia esperienza di ottobre si adatta a un rinomato hotel a 5 stelle ad Amburgo. Le mie critiche al responsabile delle relazioni con gli ospiti sul rumore degli edifici e sui difetti di servizio sono state respinte con le parole "Abbiamo per lo più ospiti soddisfatti". Se poi guardi i portali pertinenti e trovi un terzo delle recensioni negative, penserai: “mai più!”. Coloro che si affidano solo al loro nome ben noto, saranno presto abbandonati!

Il feedback degli ospiti dovrebbe sempre prendere sul serio gli ospiti. Questo è il mio secondo consiglio. Oggi, un cliente insoddisfatto racconta personalmente a 15 persone le sue critiche e anche il dispiacere digitale diventa virale e costa enormi entrate - le statistiche dicono tra il 25% e il 40%. Per non parlare della perdita di reputazione. Le cartoline sulle famose piattaforme Internet secondo il motto "Se ci avessi contattato subito" o "Andrà tutto meglio la prossima volta ..." dovrebbero essere evitate, se possibile.

Il primo e l'ultimo conteggio delle impressioni

Non c'è una seconda possibilità per la prima impressione. Un reclamo dovrebbe sempre essere risolto immediatamente e sul posto, in modo amichevole e sicuro. È più facile di quanto pensi. Perché l'ospite, prima di tutto, vuole essere preso sul serio, più una piccola riparazione, e tutto è dimenticato. Gli albergatori dovrebbero stabilire una filosofia di comprensione degli ospiti nella loro casa. Altrimenti possono anche scrivere "stanze degli ospiti " all'ingresso proprio come in passato!

Andreas Nareuisch, consulente aziendale e autore di libri

b. Numero annuale di turisti stranieri che trascorrono almeno una notte nel paese.

	2008	***2018***
Italia	*42,73 Mio*	*61,57 Mio*
Germania	*24,88 Mio*	*38,88 Mio*
Polonia	*12,96 Mio*	*19,62 Mio*

c. Entrate per turista

	2008	***2018***
Italia	*735 euro*	*710 euro*
Germania	*1459 euro*	*1312 euro*
Polonia	*676 euro*	*680 euro*

Fonti
https://www.ahgz.de
www.laenderdaten.info
www.laenderdaten.info

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

3.4 Titolo: Rappresentazione e realtà della cultura araba

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
-conoscere stereotipi e pregiudizi, sapere come nascono e si sviluppano nel corso della vita -conoscere come stereotipi e pregiudizi influiscono negativamente sui rapporti con clienti/colleghi/ persone	-analisi del proprio comportamento/della propria comunicazione con gli altri sulla base di stereotipi e pregiudizi -riflessione sul comportamento di chi ci sta di fronte sulla base dei suoi stereotipi e pregiudizi	-applicare nella quotidianità o in situazioni lavorative con altre culture un comportamento/una comunicazione scevra da stereotipi e pregiudizi -aumentare l'efficienza del proprio comportamento nel raggiungimento degli obiettivi del praticantato all'estero

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Fotocopie (allegato 1), videoproiettore (alllegato3)

Partecipanti:
max. 20 studenti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Questa Unità Didattica può essere proposta a studenti che lavorano con persone straniere o di altra provenienza culturale (ad es. in hotel, gastronomia, commercio estero, logistica, assemblaggio). Può essere adatta anche in vista di uno stage aziendale all'estero. Alcuni allegati sono in inglese, schematici e facilmente comprensibili. Se necessario alcuni concetti andranno tradotti

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: Introduzione alla tematica	10 Min.
2. step: Test „vero/falso“ (allegato 1)	10 Min.
3. step: Discussione sui risultati del test (allegato 2)	20 Min,
4. step: Debriefing (allegato 3)	5 Min.

1. Step

Nell'ambito del futuro stage all'estero, l'insegnante introduce spiegando il significato dei concetti di "pregiudizio" e "stereotipo" (allegato 4) e domanda agli studenti come si immaginano il paese dove svolgeranno lo stage. Le risposte vengono classificate secondo le categorie di Pregiudizi, Stereotipi e Dati di fatto.

2.Step: Test „Vero/Falso"

Gli studenti vengono suddivisi in coppie ad ognuna delle quali viene fornita una copia dell'allegato1. Decidono quale risposta è giusta e quale sbagliata

3.Step: Discussione in classe sui risultati del test

Basandosi sulle spiegazioni delle risposte giuste (allegato 2) l'insegnante inizia la discussione ponendo domande del tipo:

⇒ Perchè hai risposto così….?
⇒ Quante persone di cultura araba conosci?
⇒ Quante persone di fede mussulmana vivono in Germania/Italia/Polonia?
⇒ Quali prodotti vende la Germania/Italia/Polonia nel mondo arabo?
⇒ Quali prodotti importa la Germania/Italia/Polonia dal mondo arabo?
⇒ …….

I concetti chiave della discussione vengono trascritti alla lavagna.
Importante: verranno coinvolti nelle risposte e nelle spiegazioni gli studenti di origine araba eventualmente presenti in classe.
Lo scopo delle domande deve guidare gli studenti alla riflessione sul fatto che in molti casi le loro risposte si sono basate molto probabilmente su pregiudizi e stereotipi e non sulla diretta conoscenza del tema
Ihnen soll deutlich werden, dass sie sich bei einem Auslandspraktikum ihrer eigenen Vorstellungen gegenüber dem Land, den Menschen und den Arbeitskollegen bewusst sein müssen, um sich mit Erfolg im fremden Kontext bewegen zu können. Ebenso müssen sie sich darüber bewusst sein, dass auch die Menschen und Arbeitskollegen im Praktikumsland Vorurteile und Stereotypen gegenüber einem selbst haben können.
E' necessario che capiscano che per affrontare uno stage all'estero e per sapersi muovere in un contesto estero con successo bisogna essere consapevoli delle proprie idee rispetto al paese, alle persone e ai colleghi di lavoro.

Allo stesso modo deve essere loro chiaro che anche le persone e i colleghi nel paese ospitante possono avere pregiudizi e stereotipi nei loro confronti.

4. Step: Debriefing

Proiezione della vignetta (allegato 3). Gli studenti commentano. L'insegnante guida attraverso opportune domande la tematizzazione delle conseguenze che hanno i pregiudizi nei confronti di altre persone o culture nel posto di lavoro:

⇒ Tra poco farete uno stage all'estero. Pensate che incapperete in pregiudizi?

⇒ Se sì, quali?

⇒ Se no, perché no?

Ideazione:
Bernd Faas

Vero o falso?		
	Vero	**Falso**
Il Medio Oriente è una regione chiaramente definita		
Le popolazioni del MO vivono come nomadi		
Nel MO c'è solo deserto e petrolio		
Il MO e l'Islam sono unitari e coincidono		
In MO parlano tutti arabo		
Tutti i mediorientali sono mussulmani		
Tutti gli arabi sono mussulmani		
Tutti in MO odiano gli Stati Uniti e l'Europa		
I mediorientali sono ignoranti e chiusi		
Mussulmani, cristiani ed ebrei sono sempre stati in conflitto tra di loro		
Le donne mussulmane sono sottomesse e non scolarizzate		
Tutti gli uomini che portano turbanti sono mussulmani		

Risposte

l Medio Oriente è una regione chiaramente definita **NO**

Non sono definiti i confini del MO. Esistono legami interculturali che si estendono dal Nordafrica fino all'Asia Occidentale e Centrale. La mappa più semplice del MO comprende il Bahrain, Cipro, Egitto, Iran, Iraq, Israele, Giordania, Kuwait, Libano, Oman, Territori Palestinesi, Qatar, Arabia, Saudita, Siria, Turchia, Emirati Arabi Uniti e Yemen

Le popolazioni del MO vivono come nomadi **NO**

Soltanto poche persone in MO sono nomadi. Sono territori abbastanza urbanizzati e alcune città sono tra le più antiche del mondo. Il 60% della popolazione vive in grandi città come Damasco, Istanbul e Cairo.

In MO c'è soltanto deserto e petrolio **NO**

In MO c'è più che deserto e petrolio. La geografia è molto varia e comprende di tutto, da fertili delta fluviali a foreste, a catene montuose e aridi altopiani. Alcuni paesi sono ricchi di petrolio, mentre altri dispongono di poche riserve.

Medio Oriente e Islam sono unitari e coincidono **NO**

Il MO e l'Islam non sono la stessa cosa. Mentre l'Islam si è dapprima diffuso nella penisola arabica e l'arabo è la lingua della liturgia, la maggior parte dei mussulmani nel mondo non sono arabi e vivono fuori dal MO. In realtà è l'Indonesia il paese con la più numerosa popolazione mussulmana.

Tutti in MO parlano arabo **NO**

Non tutti in MO parlano arabo. Oltre all'arabo vengono parlate molte altre lingue e dialetti come il persiano, il turco, il curdo e l'ebraico

Tutti i mediorientali sono mussulmani **NO**

Non tutti in MO sono mussulmani. Accanto alla numerosa popolazione ebrea di Israele ci sono comunità cristiane e piccole comunità ebree in tutta la regione

Tutti gli arabi sono mussulmani **NO**

Molti arabi non sono mussulmani. Esistono molti gruppi cristiano-arabi. Una delle comunità più numerose è formata dagli oltre dieci milioni di cristiani copti in Egitto.

Tutti in MO odiano gli Stati Uniti e l'Europa **NO**

Non tutti in MO odiano gli Stati Uniti e l'Europa. Sebbene non pochi critichino la politica estera di USA e Europa, per molti, questi paesi costituiscono un modello di sviluppo economico e di libertà politica.

I mediorientali sono ignoranti **NO**

Die Menschen im Nahen Osten legen großen Wert auf Bildung. Obwohl die Alphabetisierungsraten von Land zu Land unterschiedlich sind, können über 80% der Menschen in arabischen Ländern lesen und schreiben.

Le popolazioni del MO attribuiscono grande valore alla formazione. Anche se il grado di alfabetizzazione varia da paese a paese, oltre l'80% è in grado di leggere e scrivere.

Mussulmani, Cristiani ed Ebrei sono sempre stati in conflitto **NO**

Non sempre Mussulmani, Cristiani ed Ebrei sono stati in conflitto. Da secoli i Mussulmani convivono con altre religioni. Tutte e tre le fedi hanno in realtà radici in comune. Profeti della tradizione cristiano-giudaica come Abramo, Noè e Giuseppe hanno un ruolo centrale anche nell'Islam.

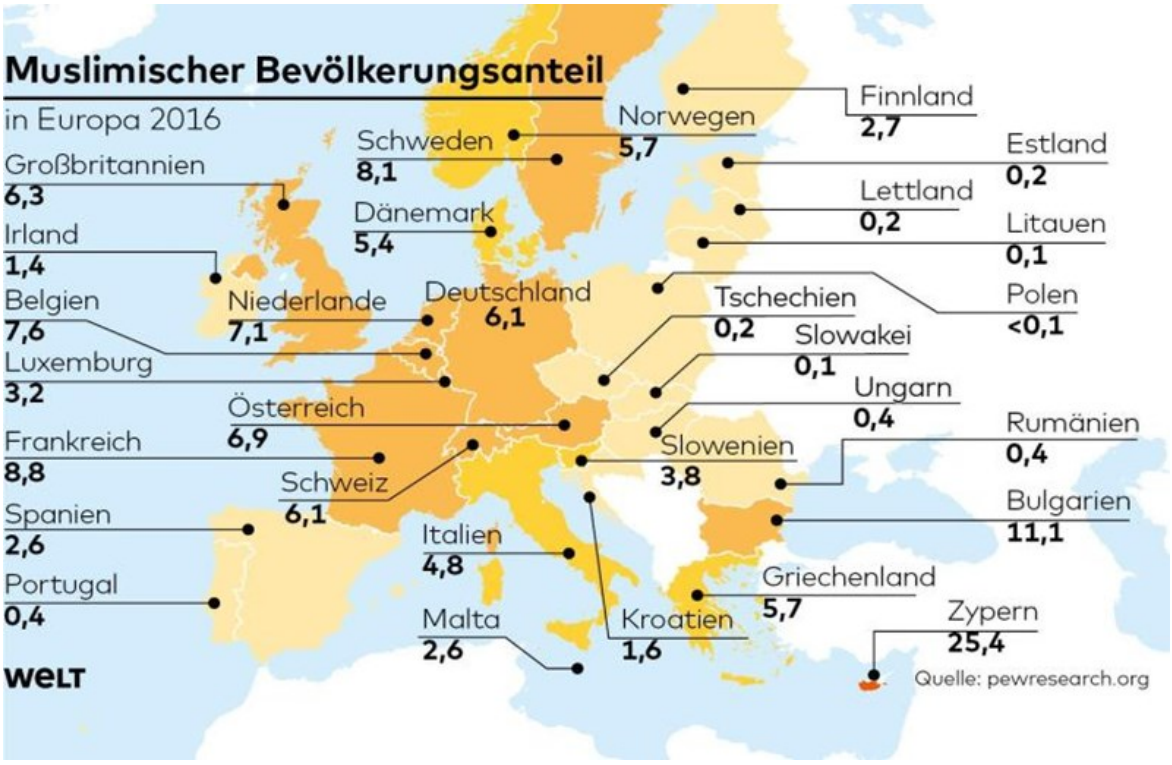
Le donne mussulmane sono sottomesse e non scolarizzate **NO**

Non tutte le mussulmane sono sottomesse e incolte. Molte hanno un'ottima formazione e sono membri produttivi della società. Le università del MO sono frequentate da molte studentesse che spesso sono in maggioranza rispetto agli studenti. Le donne mussulmane nella loro vita personale e professionale si trovano ad affrontare le stesse sfide delle altre donne del mondo.

Tutti gli uomini che portano il turbante sono mussulmani **NO**

Gli uomini col turbante non sono mussulmani. I mussulmani hanno vari capi di abbigliamento. Molti scambiano le diverse correnti religiose. La religione Sikh prescrive di non tagliarsi i cappelli e per questo gli uomini portano il turbante. La religione Sikh è originaria dell'India e non è collegata all'Islam.

Popolazione musulmana in Europa



Persona a sinistra: "I musulmani non dovrebbero digiunare durante il giorno in Ramadan?"

Persona a destra: "Sono un sikh, signore". (in inglese la pronuncia di Sikh è la stessa di quella dell'inglese malato = malato)

Persona a sinistra: Scusa, guarisci presto, fratello".

Stereotipi e pregiudizi

I nostri atteggiamenti e comportamenti, se non sono basati sull'esperienza diretta, sono spesso basati su stereotipi e pregiudizi. La psicologia sociale definisce lo **stereotipo** come una convinzione o un insieme di convinzioni in base alle quali un gruppo di individui attribuisce determinate caratteristiche cliché a un altro gruppo di persone.
Un **pregiudizio** invece è una nozione preconcetta che non si basa sulla conoscenza precisa e diretta di fatti o persone, ma si forma per sentito dire e sulle opinioni degli altri.

Lo stereotipo

Gli stereotipi sono simili a **modelli di pensiero** e possono essere usati come scorciatoia per valutare o prevedere il comportamento di una persona, in base all'appartenenza a una particolare categoria o gruppo, poiché è probabile che la persona si comporti come il gruppo.
Alcuni esempi di stereotipi:

⇒ Gli italiani sono mafiosi che mangiano pizza e suonano il mandolino
⇒ Gli inglesi sono ubriaconi e fanatici del calcio
⇒ I cinesi sono tutti uguali, tutti gialli e non muoiono mai
⇒ Le bionde sono stupide
⇒ I parrucchieri sono gay
⇒ I polacchi sono arroganti
⇒ Gli americani sono tutti obesi
⇒ I tedeschi non hanno senso dell'umorismo
⇒ Le donne non sanno guidare e soprattutto non sanno parcheggiare

Uno stereotipo non si basa sulla conoscenza scientifica, ma riflette una valutazione sull'altro che spesso si rivela rigida e sbagliata. Eventuali differenze tra persone appartenenti a una data categoria vengono trascurate. Tendiamo a sviluppare e utilizzare stereotipi, anche se spesso si rivelano un puro malinteso. Molti dei nostri stereotipi sono cambiati nel corso del tempo (ad esempio quelli relativi alla differenza tra uomini e donne, o al carattere o alle carenze di alcuni gruppi di popolazione). Si sono modificati a seconda della situazione, tenendo conto dello stereotipo di partenza.

Se condividiamo lo stereotipo secondo cui le donne sono meno capaci di usare il computer rispetto agli uomini, interpretiamo ad esempio l' errore di un' amica o di una collega, che ha portato al crash del sistema operativo, come una mancanza di competenza. Mentre se si fosse trattato un amico o un collega uomo avremmo attribuito l'errore a distrazione.
Affinché il nostro stereotipo non venga intaccato, vediamo una donna esperta di IT come l'eccezione, non la regola.

Studi scientifici sulla memoria hanno dimostrato che ricordiamo meglio e più precisamente episodi che **confermano le nostre convinzioni**. Al contrario, dimentichiamo o trascuriamo episodi che contraddicono lo stereotipo.

Il pregiudizio
In contrasto con lo stereotipo, che può essere neutro, positivo o negativo, il pregiudizio tende alla **negatività** e può portare a un sentimento di rifiuto nei confronti di una persona o di un gruppo sociale. La causa è la mancanza di conoscenza, che porta a una valutazione sbagliata.
Spesso coltivare pregiudizi su determinate categorie di persone ci porta a cambiare il nostro **comportamento** in base a queste nostre convinzioni. Si creano così le condizioni in cui si verificano ipotesi formulate sulla base di pregiudizi, quindi previsioni che si compiono da sè.

Naturalmente, questi comportamenti **rinforzano** gli stessi stereotipi. Se, ad esempio, Maria, che lavora come receptionist in un grande hotel, crede per qualche motivo che i russi siano estremamente litigiosi, molto probabilmente assumerà un atteggiamento meno cordiale e disponibile con un cliente russo. Si aspetterà lamentele e attacchi e si metterà sulla difensiva. Il suo comportamento sarà visto come ostile e ingiustificato dall'ospite russo che a sua volta assumerà una posizione difensiva, che Maria interpreterà come una conferma del suo pregiudizio e porterà al suo rinforzo.

È possibile **abbattere** i pregiudizi? Il pregiudizio è determinato da una serie di cause che si basano sul contesto sociale e che hanno una forte influenza sull'individuo. I contatti e una maggiore conoscenza dei gruppi percepiti come "diversi" contribuiscono a ridurre i pregiudizi. A questo scopo le persone devono realmente essere disposte a mettere in discussione le loro convinzioni.

Come si apprendono i pregiudizi?
I sociologi ritengono che i bambini sviluppino pregiudizi e stereotipi **sin dalla tenera età.** Molti studi hanno dimostrato che i bambini introducono termini di pregiudizio razziale già all'età di 3 anni senza capire veramente cosa significano.

Cominciano presto a legare con il proprio gruppo e sviluppano atteggiamenti negativi nei confronti di altri gruppi etnici o di “coloro che rimangono esterni al gruppo". Nella prima fase della vita, la maggior parte dei bambini acquisisce tutta una serie di pregiudizi che possono essere contenuti in insulti verbali, battute di spirito etniche e discriminazioni.

Come si rinforzano i pregiudizi?
Una volta appresi, stereotipi e pregiudizi **resistono** al cambiamento anche in mancanza di prove o in presenza di dimostrazione contraria. Le persone fanno proprie narrazioni che rafforzano i pregiudizi e ignorano quelle che ne dimostrano l’infondatezza. L'affermazione "alcuni dei miei migliori amici sono (neri, gay, musulmani, ebrei, ecc.)" descrive esattamente questo comportamento: si fa spazio ad alcune eccezioni senza cambiare i pregiudizi.

Come si consolidano i pregiudizi?
I pregiudizi si consolidano attraverso il **comportamento** del proprio gruppo e la **socializzazione** della cultura dominante. I mass media usano abitualmente gli stereotipi per semplificare la realtà e rappresentare uno stato d'animo, una situazione o una persona. Ad esempio, gli anziani sono abitualmente descritti come fragili e smemorati, mentre i giovani, d'altra parte, sono spesso visti come dinamici e capaci.

Gli stereotipi possono anche essere trasmessi attraverso la **rappresentazione unilaterale**, ad esempio se il mondo nei programmi televisivi è visto solo in bianco, ma non in nero o in grigio. Secondo gli psicologi, questa distorsione della realtà è il motivo per cui i bambini adottano pregiudizi, anche quando il loro contesto familiare li esclude esplicitamente.

I pregiudizi nascosti

I pregiudizi considerati obsoleti ed estinti rimangono nella maggior parte di noi sotto forma di un "**residuo mentale**". Studi scientifici dimostrano che le persone che sono convinte del principio di uguaglianza e che si descrivono come prive di pregiudizi continuano a mantenere pregiudizi negativi o stereotipi segreti.

Un numero crescente di studi mostra una **connessione** tra preconcetti nascosti e comportamento. Una persona normalmente consapevole e controllata rivela pregiudizi nascosti quando si trova in una situazione di stress, distrazione, rilassamento o competizione.

I pregiudizi nascosti con comportamenti discriminatori compaiono in una varietà di interazioni umane, ad esempio nel **mondo del lavoro**, nelle assunzioni e negli avanzamenti di carriera o nella scelta se affittare o meno una casa a una persona o una famiglia specifica.

Fonti:
Common Misconceptions and Stereotypes about the Middle East https://jsis.washington.edu/wordpress/wp-content/uploads/2015/09/mideast.pdf
Caruso, Luigi; #sociologia: dallo stereòtipo al pregiudìzio il passo è breve
https://www.nicedie.it/home/index.php/cultura/item/6014-sociologia-dallo-stereotipo-al-pregiudizio-il-passo-%C3%A8-breve
https://www.tolerance.org/professional-development/test-yourself-for-hidden-bias
https://www.sapere.it/sapere/strumenti/studiafacile/psicologia-pedagogia/Psicologia/La-psicologia-sociale/Atteggiamenti.html
pewresearch.org
https://ifunny.co/picture/1-aren-t-muslims-supposed-to-be-fasting-during-the-v5iSMOEu8
Caruso, Luigi; „Sociologia: dallo stereòtipo al pregiudìzio il passo è breve"
https://www.nicedie.it/home/index.php/cultura/item/6014-sociologia-dallo-stereotipo-al-pregiudizio-il-passo-%C3%A8-breve

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

3.5 Titolo: La tradizione del "WALZ" come precursore dello Stage all'estero

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- la tradizione del 'Walz' - l'importanza di "pensare fuori dagli schemi"	- occuparsi di ciò che un soggiorno all'estero o uno stage porterà alla propria formazione	- a cosa può servire la mobilità all'estero - tradizioni riferibili alla propria professione

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Sedie in cerchio, tavoli, questionario stampato, lavagne a fogli mobili, pennarelli

Partecipanti:
15-25 studenti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

I mestieri tradizionali dell'artigianato come falegname, pittore, scalpellino e altri fanno riferimento alla tradizione del 'Walz'. Anche se i giovani lavoratori sono immediatamente riconosciuti nel paesaggio urbano moderno di oggi tramite l'abbigliamento particolare, pochissime persone conoscono la tradizione che c'è dietro, i requisiti e le condizioni del 'Walz'
Il 'WALZ', tradizione risalente al Medioevo ed ancora viva in Francia, Scandinavia e nei paesi di lingua tedesca e traducibile vagamente con il termine 'vagabondaggio', si riferisce al tempo che il lavoratore tradizionale trascorre cambiando luoghi ed ambienti di lavoro dopo aver completato il proprio apprendistato al fine principalmente di conoscere nuove pratiche lavorative, nuovi luoghi, regioni e paesi stranieri acquisendo quindi anche nuove esperienze di vita. Solitamente vengono indossati abiti tradizionali molto riconoscibili, delle 'uniformi', in base al tipo di professione: questo serve per facilitare il 'viaggio' e per essere meglio riconosciuti ed accolti nelle nuove realtà che si incontrano).

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione: tavoli informativi sulla "Walz"	15 min.
2. Step: Valutazione tavoli informativi	10 min.
3. Step: Esercizio: gruppi "favorevoli" e "contrari"	10 min.
4. Step: Discussione	10 min.

1. Step: Introduzione “tavoli informativi”

L'insegnante spiega che oggi si parla di 'Walz'. Nella prima parte della lezione, gli studenti dovrebbero affrontare questo argomento in modo indipendente in piccoli gruppi di 3 persone. A tal fine, ogni gruppo riceve un questionario (Appendice 1). Ogni gruppo dovrebbe visitare tutte i tavoli predisposti nella stanza nei successivi 20 minuti. Qui possono trovare informazioni sul Walz. L'insegnante ha già sistemato i tavoli prima della lezione: 1. Vari articoli di giornale sul Walz; 2. Documentazione online sul Walz (YouTube); 3. Intervista con una persona che ha fatto esperienza di Walz (YouTube). I video di YouTube possono anche contenere il minutaggio in modo che gli studenti sappiano da quale minuto dovrebbero guardare il racconto/intervista. (Esempi in lingua tedesca nella Appendice 2)

2.Step: Valutazione dei “tavoli informativi”

Dopo circa 15 minuti, l'insegnante termina il lavoro a piccoli gruppi e chiede a tutti gli studenti di tornare a sedersi in cerchio. Ora valutano insieme cosa hanno risposto al questionario e da dove provengono le informazioni che hanno utilizzato (articolo di giornale, documentazione, interviste...). Ci sono state domande per le quali c'erano risposte multiple o nessuna risposta corretta? Cosa c'è stato di sorprendente? Cosa sapevano già gli studenti?

3.Step: Esercizio: gruppi "favorevoli" e "contrari"

Successivamente, gli studenti dovrebbero essere divisi in quattro gruppi. Due gruppi dovrebbero argomentare a favore del fatto che il 'Walz' venga oggi nuovamente introdotto come elemento obbligatorio alla fine della formazione, gli altri due gruppi dovrebbero argomentare contro. Dopo 5 minuti, i due gruppi "a favore" e i due "contro" si riuniscono e scrivono insieme le proprie argomentazioni su una lavagna a fogli mobili. Dopo altri 5 minuti la lavagna a fogli mobili dovrebbe essere pronta: ora c'è una lavagna a fogli mobili con argomenti a favore del 'Walz' ed una lavagna a fogli mobili con argomenti contro. Ciascuno dei due gruppi presenta i propri argomenti.

4.Step: Discussione

L'insegnante ora chiede a tutti gli studenti di tornare a sedersi in cerchio. Si chiede innanzitutto, cosa si intende attualmente come forma moderna di 'Walz'? Lo stage (all'estero) dovrebbe essere la risposta a questo. Quindi l'insegnante ripercorre gli argomenti "Pro" e chiede agli studenti se pensano che uno stage possa dare anche a loro questi vantaggi. Vengono poi presi in considerazione anche gli argomenti "contro": quali potrebbero non applicarsi ad uno stage (all'estero)? Quali rimangono? In seguito, l'insegnante avvia una discussione sul fatto che gli studenti immaginino uno stage (all'estero) durante o dopo la loro formazione. Perché si? Perché no?

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

Allegato 1

Questionario sul WALZ

1. Da quanto tempo esiste?
2. Quali sono le regole durante il Walz? Scriverne almeno cinque
3. Qual è il senso del Walz?
4. Il Walz esiste ancora oggi? Chi può praticarlo?
5. A cosa serve l'abbigliamento speciale?

Allegato 2

Wikipedia

https://en.wikipedia.org/wiki/Journeyman_years

Articoli di giornale

https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/arbeit/handwerk_heute/auf-der-walz-sein-100.html
https://www.br.de/puls/themen/leben/wanderschaft-walz-interview-mael-aussteiger-regeln-handwerk-100.html
https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/handwerker-walz-bedroht-wandergesellen-und-das-problem-mit-dem-mindestlohn/11309432.html

Video

https://www.youtube.com/watch?v=RAP_PhkENxE
https://www.youtube.com/watch?v=zIdBXytRCyk
https://www.youtube.com/watch?v=hQLcEZtA-hc

Associazione

Association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France
https://www.compagnons-du-devoir.com/

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

4.1 Titolo: Molteplicità e ricchezza culturale nella vita e nel mondo lavorativo.

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
-sapere, che l'ambiente sociale e professionale può essere culturalmente più ricco, di quanto si possa pensare	-sviluppare la valorizzazione ed il rispetto nei confronti di altri esseri umani -sviluppare la valorizzazione ed il rispetto nei confronti di altre culture ed altri modi di essere. -sviluppare la valorizzazione e rispetto nei confronti delle differenze e molteplicità culturali.	-comprendere che nelle attuali società, che possono essere comprese in maggiore o minore misura, la molteplicità culturale e nazionale costituisca un valore aggiunto

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Lavagna o Flip Chart
un bicchiere di plastica (1 a Persona)
Perle colorate (1 colore per ogni ambito culturale e sufficienti perle in ogni colore per ogni persona e per ogni domanda)

Partecipanti:
10-15

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

All'interno dell' Unione Europea sempre più persone vivono esperienze in diversi Paesi e diverse culture. Datori di lavoro stranieri, appuntamenti di lavoro all'estero, clienti esteri, colleghi e vicini di provenienza diversa fanno sì che le future forze lavoro siano consapevoli rispetto alla propria ed altrui cultura e delle differenze tra esse, oltre ad avere conoscenze sull'origine culturale die contatti che si hanno. Questa Unità di apprendimento mette al centro la presa di coscienza della molteplicità culturale del proprio vissuto nella quotidianità, lo scopo è fare vedere che spesso non siamo consapevoli della molteplicità culturale e linguistica dell'ambiente in cui viviamo.
Si concentra inoltre sull'importanza della preparazione a ciò nella vita lavorativa.

PRZEBIEG

Step by step	Tempo
1. Step: Introduzione al tema „Molteplicità e ricchezza culturale nel vita e nel mondo del lavoro. Brainstorming	10 min.
2. Step: Esercizio: „Molteplicità e ricchezza culturale nel vita e nel mondo del lavoro“	10 min.
3. Step: Risultati dell'esercizio in gruppo o nella classe	20 min.
4. Step: Debriefing	5 min.

1. Step

L'insegnante inizia con un brainstorming sul tema molteplicità e ricchezza culturale nel mondo del lavoro“ Gli studenti rispondo a domande come ad esempio:

⇒ Avete contatti con persone provenienti da altre nazionalità/ culture?

⇒ Avete colleghi di lavoro che abbiano una diverse provenienza o che provengono da altra cultura?

⇒ In quali altre situazioni avete contatti con persone provenienti da altre nazioni/culture?

Le risposte come i vari Paesi d'origine, culture e situazioni citate dagli studenti vengono fissate/scritte alla lavagna.

2.Step

Gli studenti si mettono in cerchio e ricevono ciascuno un bicchiere di plastica vuoto. Le perle colorate (divise per colore) vengono messe in bicchieri in mezzo al cerchio e viene spiegata la suddivisione dei colori (a: le perle lilla per la cultura spagnola, verde per la cultura araba, giallo per la cultura slava, b. Ordine in base alla nazionalità (vedi allegato 1))
In base alle domande ogni studente sceglie una perla (che rappresenta una cultura) e la mette nel proprio bicchiere.

1. Scegliete la perla che rappresenta meglio la propria cultura.
2. Scegliete una perla che meglio la vostra cultura preferita.
3. Scegliete una perla, che rappresenta la cultura del vostro miglior amico/della vostra migliore amica.
4. Una cultura con cui condividete le stesse convinzioni o lo stesso Credo.
5. I miei vicini a destra e a sinistra rispetto a casa mia sono.....
6. Il mio medico è…
7. Il mio/la mia fruttivendolo/a è….
8. I miei compagni sono prevalentemente ….
9. Le persone del mio ambiente sociale sono prevalentemente…
10 Il mio capo è ……
11. I miei colleghi sono prevalentemente ….
12. Ho colleghi che vengono da. ……
13. A lavoro parlo prevalentemente….
14. A lavoro parlo anche …..

15. L'autore/trice dell'ultimo libro che ho letto era.....
16. Nell'ultimo film che ho visto gli attori erano prevalentemente ...
17. Le persone nella mia serie televisiva preferita sono...
18. Nel corso della giornata ho prevalentemente contatti con persone che vengono da ...
19. La persona che ammiro di più e che ha la maggior influenza sulla mia vita è...
20. Le persone della mia band preferita vengono prevalentemente da...

Le domande vanno, naturalmente adattate al tipo di gruppo con cui si sta svolgendo l'attività.

3.Step

Dopo aver risposto a tutte le domande e ad aver scelto le perle , gli studenti riflettono con l'insegnante, riguardo a come si presenta il loro mondo in rapporto alla comunicazione internazionale. In base alla situazione risultante possono essere poste domande come:

1. Come trovate che sia la rappresentazione della vostra vita personale e lavorativa e l'interazione con altre persone?
2. Avevate già riflettuto sulla frequenza delle vostre comunicazioni con persone che non appartengono alla vostra cultura?
3. Quale modalità di comunicazione ha luogo con persone di provenienza diversa nel luogo di lavoro?
4. Vi siete valutati precedentemente come persone che hanno molti contatti con persone di altra provenienza o di altri ambiti culturali? Pensate sempre lo stesso o avete cambiato idea?
5. In caso abbiate pochi contatti o non abbiate contatti con persone di altre culture, siete dell'opinione che dovreste fare in modo di averne di più? Se sì, come fareste?

Altre domande? Commenti?

4.Step

L'insegnante riassumono i risultati della discussione e chiariscono di seguito perché la comunicazione interculturale sia importante per la valorizzazione ed il rispetto. Si può fare riferimento agli interessi comuni in ambito della comunità europea, in base ai flussi commerciali tra il proprio ed altri Paesi e si può fare riferimento ai diritti umani.

Ideazione:
Bernd Faas (Eurocultura)

Erasmus+

Stranieri in base all'origine

	Germania	**31.12.2019**
	Totale	11.228.300 (12,5%)
	Europa	7.789.825
1	Turchia	1.472.390
2	Polonia	862.535
3	Siria	789.465
4	Romania	748.225
5	Italia	646.460
6	Croazia	414.890
7	Grecia	363.650
8	Bulgaria	360.170
9	Afghanistan	263.420
10	Federazione Russa	260.395

	Italia	**01.01.2020**
	Totale	5.250.000 (8,7%)
	Europa	2.619.000
1	Romania	1.206.938
2	Albania	441.027
3	Marocco	422.980
4	Cina	239.823
5	Ucraina	239.424
6	Filippine	168.292
7	India	157.965
8	Bangladesh	139.953
9	Moldavia	128.979
10	Egitto	126.733

	Polonia	**01.01.2020**
	Totale	423.000 (0,76%)
1	Ukraine	214.700
2	Bielorussia	25.600
3	Germania	21.300
4	Russia	12.500
5	Vietnam	12.100
6	India	9.900
7	Italia	8.500
8	Cina	8.500
9	Gran Bretagna	6.300
10	Spagna	5.900

Fonti:
Adaptierung der Übung „Wie vielfältig ist deine Lebenswelt“
http://intercultural-learning.eu/de/Portfolio-Item/wie-vielfaltig-ist-deine-lebenswelt/
Eigenes Trainingsmaterial
https://de.statista.com
http://dati.istat.it

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

4.2 Titolo: Stili di comunicazione nelle diverse culture

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- capire che quando si incontrano persone con stili di comunicazione diversi, possono sorgere incomprensioni	- identificare i malintesi quando si incontrano persone con stili di comunicazione diversi - assegnare diversi stili di comunicazione a culture o paesi specifici	- cercare soluzioni ai conflitti che derivano da diversi stili di comunicazione

Durata UdA:
45 Minuti

Materiali:
Smartphone o tablet per la ricerca online di informazioni, connessione internet, fotocopie dell'Appendice 2 ("Alla scoperta degli stili di comunicazione").

Partecipanti:
10 studenti mass

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base/ Contesto

L'unità di apprendimento è generalmente utili anche per garantire una comunicazione efficiente sul posto di lavoro con colleghi o clienti di altre culture. L'esercizio ha lo scopo di incoraggiare gli studenti ad adattarsi a diverse situazioni nel caso di una nuova cultura o di un nuovo paese e di pensare riguardo a possibili forme di comunicazione.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione: che cos'è uno stile di comunicazione?	5 Min.
2. Step: Esercizio: scoprire gli stili di comunicazione	20 Min.
3. Step: Presentazione dei risultati del lavoro	15 Min.
4. Step: Debriefing - Riflessione	5 Min.

1. Step: Introduzione: che cos'è uno stile di comunicazione?

Inizialmente l'insegnante stabilisce il collegamento con la preparazione per il soggiorno all'estero e spiega che la comunicazione può variare molto da cultura a cultura.

Quindi fornisce alcuni esempi di comunicazione nella propria cultura (ad es. Comunicazione in situazioni come salutare, scusarsi, telefonare in treno, con amici o sconosciuti). Vedi anche Appendice 1.

2.Step

Gli studenti lavorano in coppia. Ogni coppia riceve una copia dell'Appendice 2 "Alla scoperta degli stili di comunicazione". A seconda della situazione di apprendimento, l'appendice può essere abbreviata e possono essere utilizzati solo 8, 10 o 12 esempi.
L'attività proposta individua alcune aree chiave in cui lo stile paralinguistico (volume, velocità di parola, ecc.), extralinguistico (gesti, contatto visivo, tocco, prossimità fisica, ecc.) e comunicativo (diretto o indiretto) e così via oltre i confini nazionali.
Gli studenti innanzitutto identificano il particolare approccio comunicativo che prevale nella propria e in altre culture. Quindi riflettono sulle possibili conseguenze dell'interazione con persone con diversi approcci comunicativi sul lavoro.

Compiti per gli studenti:
1. Leggi la descrizione dei due stili di comunicazione A e B.
2. Decidi quali dei due stili di comunicazione A und B si adatta al tuo paese e alla tua cultura.
3. Selezionare un paese o una cultura. In caso di stage all'estero è necessario selezionare il paese di stage da visitare. Si applica lo stile di comunicazione A o B?
4. Selezionare una o due coppie A e B delle descrizioni. Quali incomprensioni potrebbero sorgere quando le persone della cultura A comunicano con le persone della cultura B? (In caso di preparazione per uno stage all'estero, il paese di stage da visitare deve essere selezionato).

3.Step: Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo

Ogni coppia presenta i risultati del punto 4 (incomprensioni quando le persone con cultura A e cultura B si incontrano). A seconda della situazione di apprendimento, può esserci una restrizione a 3 o 4 esempi.

Successivamente discussione in classe con moderazione dell'insegnante.
Domande chiave:

⇒ Condividete le incomprensioni descritte?

⇒ Come si possono prevenire questi malintesi?

Le idee emerse vengono riportate alla lavagna.

4.Step: Debriefing

L'insegnante pone domande sul contenuto della lezione:
Hai imparato qualcosa di nuovo? In caso affermativo, cosa esattamente?
Cosa sapevi già? Come lo hai saputo?
Pensi di essere più preparato per le situazioni quotidiane e gli stage all'estero?

Ideazione:
Bernd Faas

Erasmus+

ALLEGATO 1

Guida per l'insegnante sulla comunicazione

Il termine "comunicazione" deriva dalla parola latina "communicatio". Ciò significa comunicazione o discussione. Riguarda la comunicazione tra persone, cioè lo scambio tra le persone tramite linguaggio o segni.

Un mittente si trova di fronte a uno o più destinatari. La comunicazione richiede sempre almeno due persone coinvolte in tale processo.

La comunicazione può avvenire a diversi livelli: acustico, ottico, tattile, scritto

ALLEGATO 2

Scoprire gli stili di comunicazione		
	A	**B**
1	In alcuni paesi, le persone tendono a parlare abbastanza velocemente e spesso interrompono gli altri per esprimere ciò che pensano.	In altri paesi, le persone tendono a parlare lentamente e raramente interrompono gli altri mentre parlano.
2	In alcuni paesi, le persone tendono a parlare ad alta voce e non sono particolarmente preoccupate quando gli estranei ascoltano le loro conversazioni.	In altri paesi, le persone tendono a essere più tranquille e parlano in modo tale che le altre persone non possano ascoltare le loro conversazioni.
3	In alcuni paesi, le persone usano molti gesti fisici (ad esempio sorridere molto, muovere le braccia o schiaffeggiare il tavolo) per enfatizzare il proprio punto di vista e per comunicare idee e sentimenti importanti.	In altri paesi, le persone spesso non usano molti gesti fisici. Invece, usano parole e inflessioni per trasmettere idee e informazioni importanti.
4	In alcuni paesi, l'interesse per l'opinione dell'altro si esprime attraverso il costante contatto visivo con l'oratore.	In altri paesi, il rispetto per l'altro si esprime evitando il contatto visivo diretto o ravvicinato quando si parla.
5	In alcuni paesi, le persone che non si conoscono molto bene si abbracciano, mettono le braccia sulle spalle o si allungano sotto le ascelle.	In altri paesi, alle persone viene insegnato a non toccare le persone che non conoscono bene. Quando possibile, cercano di evitare il contatto fisico con estranei.
6	In alcuni paesi, le persone mantengono una lunga distanza quando parlano, a volte fino a 50cm.	In altri paesi, le persone tendono a stare vicine le une alle altre quando parlano, a volta così vicine che quasi toccano l'altra persona.
7	In alcuni paesi le persone parlano tra loro in modo diretto e aperto, esprimono liberamento le loro opinioni personali indipendentemente dalla persona con cui stanno parlando e possono criticare direttamente gli altri.	In altri paesi, le persone si parlano meno direttamente tra loro. Spesso evitano di esprimere le loro opinioni personali a meno che non conoscano bene le persone. Evitano di fare affermazioni che sembrano critiche per gli altri.
8	In alcuni paesi, le persone scrivono e-mail o fax il più possibile brevi, diretti e specifici. Si fanno domande dirette e si chiedono informazioni in modo esplicito e chiaro.	In altri paesi, le persone a volte scrivono e-mail o fax meno diretti e specifici. Spesso non sentono il bisogno di fornire le informazioni di cui hanno bisogno in modo preciso e chiaro.

9	In alcuni paesi, le persone spesso preferiscono utilizzare e-mail, fax, lettere o altre comunicazioni scritte per trasmettere informazioni importanti e assicurarsi di ottenere la risposta che desiderano.	In altri paesi, le persone spesso preferiscono conversazioni faccia a faccia, telefonate o altre forme di comunicazione verbale per trasmettere informazioni importanti e assicurarsi di ottenere la risposta desiderata.
10	In alcuni paesi, alle persone piace parlare con i colleghi di lavoro della loro vita personale e familiare. Tendono anche a porre ad altre persone domande sulla loro vita personale e familiare, anche se non le conoscono molto bene.	In altri paesi, le persone preferiscono mantenere separate la loro vita privata da quella lavorativa. Non sono inclini a fare domande o parlare della vita personale e familiare sul lavoro a meno che non siano in stretto contatto con i colleghi.
11	In alcuni paesi, alle persone piace chattare (sul tempo, sul calcio, sulla politica ecc.) prima di parlare di affari.	In altri paesi, le persone preferiscono entrare direttamente nella discussione d'affari senza chiacchierare troppo (sul tempo, sul calcio, sulla politica ecc.).
12	In alcuni paesi, le persone sono felici di condividere i propri risultati senza imbarazzo o vergogna. Trovano corretto e onesto descrivere i successi raggiunti nella vita.	In altri paesi, le persone si sentono a disagio nel parlare dei propri risultati. Trovano giusto ed educato tacere i propri successi raggiunti.
13	In alcuni paesi, le persone cercano di rimanere il più ragionevoli, razionali e spassionati possibile nelle discussioni e nelle conversazioni di lavoro. Credono che il modo migliore per rimanere obiettivi sia discutere in base ai fatti e parlare con la testa e non con il cuore.	In altri paesi, le persone si sentono a proprio agio nell'esprimere i propri sentimenti e intuizioni nelle discussioni e nelle conversazioni di lavoro. Credono che il loro messaggio sia compreso meglio quando parlano con passione e convinzione, anche se a volte è emotivo.
14	In alcuni paesi, alle persone piace scherzare e raccontare storie divertenti sul lavoro, anche con persone meno conosciute.	In altri paesi le persone pensano che si debba essere seri al lavoro. Cercano di evitare battute o storie divertenti a meno che non conoscano molto bene l'altra persona.
15	In alcuni paesi le persone di solito comunicano in modo informale, utilizzando nomi propri al lavoro o quando si tratta di clienti e colleghi. Le persone usano raramente titoli formali (come Mr. o Mrs., dottore, ingegnere…).	In altri paesi, le persone di solito usano titoli formali al lavoro o quando hanno a che fare con clienti e colleghi (ad esempio, signor o signora, medico, ingegnere…). Usano principalmente nomi propri con familiari e amici intimi.

Soluzione

Nota preliminare: non esiste una risposta assolutamente giusta o sbagliata alle caratteristiche descritte, poiché il turismo e l'immigrazione stanno lentamente cambiando ogni paese. Le risposte fornite sono da interpretare come la tendenza predominante, ma questa può essere diversa anche nel proprio paese (nord e sud Italia, nord e sud Germania).

1	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
2	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
3	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
4	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna
5	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
6	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna
7	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
8	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna
9	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna
10	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
11	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
12	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
13	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna
14	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna
15	Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna	Paesi del centro e nord Europa come Germania, Polonia, Scandinavia, Gran Bretagna

Fonti :

Intercultural Training Exercise Pack

https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf

Materiale di formazione proprio

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

4.3 Titolo: Rituali di benvenuto in tutto il mondo

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Riconoscere somiglianze e differenze nei saluti e nelle formule di cortesia - Assegnare saluti a diversi paesi e culture	- Interrogare il significato dei rituali di saluto - Analizzare i fattori culturali, religiosi e sociali per i rituali di saluto - Comprendere la molteplicità di "normalità" del saluto	- Usare un comportamento appropriato alla situazione nel salutare interlocutori diversi nella vita professionale e privata - Percepire e osservare i limiti dei rituali di saluto negli affari e nel contatto personale

Durata dell'UdA :
45 Minuti

Materiali:
Fogli di lavoro per ogni studente (allegato 3), computer e videoproiettore, dati degli allegati 1 e 2, spazio per muovere liberamente la classe

Partecipanti:
24 studenti mas-simi

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base/ contesto

La comunicazione interculturale inizia con il saluto. Questo vale per i contatti con i clienti e le imprese in settori come hotel, gastronomia, turismo, vendita al dettaglio, logistica e industrie di esportazione, ma anche per lavorare in un team internazionale in cucina, hall, ufficio, compagnia di navigazione o capannone di produzione.
L'obiettivo della lezione "Rituali di benvenuto in tutto il mondo" è illustrare allo studente l'importanza del primo momento nella comunicazione. A tal fine, i tipi di saluto vengono simulati e analizzati in diversi paesi e culture.
Ciò che appare "normale" in una cultura può apparire strano e sconcertante per altre culture. La percezione e il benessere sono plasmati dalla propria cultura e devono essere consapevoli per mostrare e analizzare il giusto comportamento nelle situazioni internazionali sul lavoro e nel tempo libero.
L'unità didattica può essere utilizzata in tutti i corsi di formazione professionale, trattandosi di acquisizione di competenze trasversali.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: Introduzione all'argomento "Rituali di benvenuto in tutto il mondo"	5 Min.
2. step: Simulazione con discussione	10 Min.
3. step: Simulazione con domande	20 Min.
4. step: Debriefing	10 Min.

1.Step: L'insegnante introduce l'argomento della lezione "Rituali di benvenuto in tutto il mondo"

(vedere allegato 1 – Manuale dell'insegnante "Rituali di benvenuto in tutto il mondo"). Le foto dell'allegato 2 vengono proiettate sullo sfondo.

2.Step

L'insegnante chiede a diverse coppie di studenti di eseguire i consueti rituali di saluto nel loro paese d'origine in famiglia, nella vita di tutti i giorni, tra i giovani, a scuola e al lavoro. L'insegnante modera la discussione in classe con domande chiave come:

⇒ Quali sono le ragioni di uno specifico rituale di saluto?
⇒ Perché' ci sono rituali di saluto informali e formali?
⇒ Quale l'obiettivo del saluto nella situazione… (famiglia, scuola, lavoro, ecc.)?
⇒ A cosa devi prestare attenzione quando saluti?

3.Step

In diversi piccoli gruppi, gli studenti dovrebbero utilizzare il foglio di lavoro (allegato 3) per familiarizzare con le varie forme di espressione specifiche del paese e della cultura, riprodurle e discutere sulle domande date. Non in tutti i paesi le persone si stringono la mano in segno di saluto. Gli studenti sperimenteranno forme di saluto sorprendenti e strane.
I diversi rituali di saluto sono scritti su due fogli di carta ciascuno e copiati, ritagliati e distribuiti in duplice copia (vedi allegato 3). Il numero totale di tagliandi deve corrispondere al numero di partecipanti. Mescola bene i fogli di carta e distribuiscili a tutti. Senza fare rumore, i "due connazionali" devono ritrovarsi compiendo il rispettivo gesto di saluto. Questo gioco dovrebbe essere ripetuto più spesso in modo che il maggior numero di saluti possibile provenga dal "pubblico internazionale".
Utilizzando l'esempio, gli studenti discutono le seguenti domande:

⇒ Cosa vuoi esprimere con i gesti?
⇒ Quali forme di saluto sono piacevoli o sgradevoli per te?
⇒ Possono diventare routine o addirittura superare i confini?
⇒ Ci sono ragioni culturali, religiose o sociali per uno specifico rituale di saluto?
⇒ Perché ci sono rituali di saluto così diversi?

4.Step

I risultati della discussione vengono presentati e discussi in aula. L'insegnante scrive le osservazioni chiave sulla lavagna. I rituali di benvenuto possono essere integrati da altri rituali specifici del paese (ad esempio rituali durante i pasti). Gli studenti di origini o provenienza da altre culture possono arricchire l'argomento condividendo rituali aggiuntivi.

I seguenti video sono consigliati per il lavoro di follow-up a casa:
https://www.youtube.com/watch?v=3tlNJibk234 (inglese)
https://www.youtube.com/watch?v=hhl1YOaeZVU (tedesco)
https://vimeo.com/463352222 (tedesco)

Ideazione:
Bernd Faas, Eurocultura

Erasmus+

Dispensa dell'insegnante

Rituali di saluto in tutto il mondo

Quando le persone si incontrano, si salutano con gesti fisici diversi. I rituali di accoglienza sono soggetti a fenomeni culturali, contemporanei e cambiamenti di moda. Questi includono, ad esempio:

⇒ Battere le mani: i palmi delle mani vengono battuti insieme. Di tanto in tanto si chiede "Gim-me five"" o "Dammi il 5". In forma distesa, prima i palmi si toccano, poi le mani come pugni e infine le dita vengono schioccate.

⇒ Stretta di mano: le persone che si incontrano danno e si stringono la mano. L'intensità può essere diversa: breve, lunga, molle, intensa, con tremori.

⇒ Abbraccio: di solito l'abbraccio è combinato con un bacio (accennato) sulla guancia destra e sinistra. L'abbraccio può anche avere diversi motivi (arrivederci, tristezza, ricongiungimento dopo tanto tempo).

Si può parlare di un divario tra nord e sud quando si tratta del calore dei saluti. Nei paesi scandinavi, il saluto è piuttosto freddo, a causa del clima. Al nord, abbracci o baci come saluto sono piuttosto rari, mentre diventano più comuni man mano che ci si sposta più a sud.

Non solo si hanno rituali di saluto diversi in paesi stranieri, ma anche in gruppi locali. I pescatori si salutano con "Petri Heil!" (Santa Salvezza!), I giocatori di bocce con "Gut Holz!" (Buon legno!). I seguaci della seria televisiva Star Trek, o "Trekkies", si salutano con il saluto vulcaniano, ovvero la mano destra alzata, che è distesa tra l'anulare e il medio e la scritta "Vivi a lungo e in pace".

Società occidentali o con impronta occidentale

In Europa, Nord e Sud America, le strette di mano o i rituali di saluto comuni avvengono tra giovani e anziani, uomo e donna, superiori e dipendenti. In passato, si mostrava all'altra persona che non stavi nascondendo un'arma in mano e che eri (almeno apparentemente) amichevole.

Saluti in Francia

Tipici per la Francia sono i baci sulla guancia come saluto. Così si salutano amici e buoni conoscenti. Ma questo non significa baci ferventi, piuttosto baci d'aria "bises" che vengono inviati verso la guancia. A seconda della regione di provenienza, è uno, due, tre o anche quattro baci.

Anche il lato da cui iniziare quando si bacia non è chiaramente definito. Il più delle volte, tuttavia, ci sono due baci che iniziano dal lato destro. I baci sulle guance rappresentano un saluto amichevole tra i buoni amici e la famiglia. Per gli interlocutori più distanti, è sufficiente una stretta di mano con un breve contatto visivo. Le mani non vengono agitate, ma premute solo brevemente.

Per quanto riguarda il saluto verbale, è consuetudine in un contesto più formale mettere una "Madame" o "Monsieur" dopo il saluto "Bonjour". Un breve "Bonjour" da solo può sembrare scortese. È meno formale con gli amici, ci si saluta con un "salut" rilassato.

Saluti in Gran Bretagna

La stretta di mano è comune in Inghilterra, gli abbracci sono meno comuni. Un saluto formale con un "How do you do" non è sbagliato. Quando l'altro saluta con "How do you do" la risposta è: "I am fine, thank you. And you?"

Stringere la mano è comune al primo incontro, dopo non più, al massimo dopo un lungo periodo di tempo in cui non c'è stato contatto. Quando si saluta, le mani non si stringono più in Inghilterra.

Il contatto fisico è piuttosto limitato in Inghilterra. Solo gli amici che non vedi da molto tempo possono essere salutati con un bacio sulla guancia. Anche saluti come "Hello" o "Hi" sono appropriati in un ambiente informale. A seconda dell'ora del giorno "(Good) Morning", "(Good) Afternoon" e "(Good) Evening" possono anche essere saluti comuni. Le espressioni corrispondono al nostro "Buongiorno" o "Buonasera".

Saluti in Spagna

In Spagna, amici e conoscenti usano il bacio accennato sulla guancia sinistra e destra come saluto. L'ordine è quindi opposto rispetto a quello in Francia, dove le persone di solito si baciano prima a destra. Il saluto con un bacio è particolarmente comune tra le donne. Gli uomini si stringono la mano mentre possono anche abbracciarsi in famiglia e tra amici. In un ambiente formale, generalmente stringi la mano e mantieni il contatto visivo quando saluti. La formula appropriata in questa situazione è "buenos días" (fino a mezzogiorno), "buenas tardes" (fino al tramonto) und "buenas noches" (la sera). Il saluto "hola" è informale e può essere ampliato con "qué tal?", cioè "come stai?

Saluti in Italia

In Italia c'è la stretta di mano per gli estranei, gli amici si abbracciano. Il saluto "buongiorno" viene utilizzato anche al mattino, cioè sotto forma di "buon giorno". "Buona sera" può essere utilizzato la sera. È più probabile che questi saluti si applichino nei rapporti formali tra loro.
In un ambiente informale e con gli amici, è possibile utilizzare "ciao" (che è sia un saluto che un addio) o "salve". I buoni conoscenti possono essere baciati come saluto. A volte questo stato può essere raggiunto rapidamente. Quindi i baci di saluto sulle guance sono comuni. Di regola, uomini e donne si baciano. Gli uomini si stringono la mano in segno di saluto. La stretta di mano si applica generalmente a chiunque si conosca solo brevemente.

Saluti nei paesi di lingua tedesca

In Germania, il contatto fisico non è esattamente un segno di una buona educazione. I più giovani si abbracciano più spesso, ma generalmente si stringono la mano. In alcuni casi, è sufficiente annuire con la testa. Il saluto non è uniforme nei paesi di lingua tedesca. Mentre nel nord della Germania puoi dire "Moin, Moin" come saluto, nel sud della Germania e in Austria puoi anche trovare "Grüß Gott" o "Servus". Gli austriaci non fanno molte chiacchiere, ma sono molto preoccupati per i titoli. Le donne si salutano con baci a destra, baci a sinistra. Nella Svizzera tedesca, le persone vengono accolte in un ambiente formale con "Grüezi". A proposito: "Moin, Moin" - o in Lussemburgo "Moien" - può essere utilizzato tutto il giorno, non solo al mattino

Saluti in Polonia

Ai polacchi piace salutare. Se sei uno straniero che ha difficoltà a usare il saluto "czesc", puoi cavartela anche con un "Hallo".

Di solito la persona con cui stai incontrando viene accolta con una stretta di mano. Baciarsi quando si saluta non è un segno d'amore, ma un'espressione di familiarità. Per inciso, il bacio di saluto è davvero solo un tocco gentile delle guance.

Saluti in Russia

In Russia, la stretta di mano è un rituale di saluto comune tra gli uomini. Tradizionalmente le donne non si stringono la mano; invece il saluto è verbale e / o con un cenno del capo. Tuttavia, se la signora offre la mano, va bene per una stretta di mano.

Il saluto non deve avvenire sulla soglia di casa per non evocare disgrazie.

Saluti in India

Il rituale di saluto più popolare è il "Namasté" (tradotto approssimativamente: "Mi inchino al divino in te"). Incroci le mani davanti al petto e ti pieghi leggermente. Se non hai entrambe le mani libere, puoi appoggiare la mano destra sul petto quando ti inchini.

Stringere la mano come saluto è più comune tra gli uomini indiani. Tradizionalmente, uomini e donne non si toccano per salutarsi.

Saluti in Giappone

In Giappone ci si inchina in segno di saluto. Deve essere mantenuta una distanza rispettosa ed è meglio evitare il contatto visivo diretto, poiché ciò è considerato scortese. L'arco viene eseguito inclinando la parte superiore del corpo in avanti di 45 gradi rispetto ai fianchi. Tieni l'arco per alcuni secondi con le mani vicino ai fianchi o alle cosce. Più ti inchini, più rispetto esprimi. Se qualcuno dal Giappone ti offre una mano, va bene che tu lo accetti come un invito a stringere la mano.

Saluti in China

La stretta di mano è ormai diventata comune negli ambienti economici internazionali. Per chi percorre il paese come turista, però, è consigliato un leggero inchino. In questo modo mostri decisamente rispetto per le persone.

Saluti in Africa

La stretta di mano è il rituale di saluto più comune nel continente africano. Con una stretta di mano decisa dovresti guardare l'altra persona negli occhi. Tuttavia, a causa della grande diversità culturale dell'Africa, non è possibile fare alcuna dichiarazione generale. I rituali di saluto in Egitto sono diversi rispetto al Sud Africa. In diverse parti dell'Africa, il contatto fisico tra donne e uomini è raro.In Nigeria, ad esempio, gli uomini a volte mettono la mano sinistra sulla spalla della controparte mentre si stringono la mano. È considerato educato dedicare tempo al saluto e informarsi sul proprio benessere, sulla famiglia, ecc.

Saluti nei paesi arabi

Quando si saluta, è di fondamentale importanza osservare la gerarchia tra le persone. Ciò è particolarmente vero per gli stati conservatori del Golfo. Una leggera stretta di mano con il contatto visivo è un rituale di saluto comune tra gli uomini. In una stanza con più persone, viene salutato prima l'ospite, poi l'anziano e poi tutti gli altri. Nelle culture musulmane, la cosa più importante da evitare è usare la mano sinistra, poiché è considerata impura.
Le donne o non vengono salutate o solo in modo molto sottile. Un cenno del capo è sufficiente come saluto. Lo stesso vale qui: come uomo, aspetti che la signora ti offra la mano, quindi puoi anche stringerle la mano. Una stretta di mano va bene tra le donne.

Saluti corporei

Il bacio al naso degli indigeni dell'Artico (ex eschimese, oggi Inuit) non è in realtà un bacio, ma un cosiddetto saluto olfattivo. La fronte e il naso sono leggermente premuti insieme. Gli indigeni della Nuova Zelanda (Maori) si salutano con un abbraccio e la parola "Hon-gi". Le punte del naso sono strofinate insieme con gli occhi chiusi e un "Mmmm" a voce bassa.

Allegato 2

APPENDICE 3

Foglio di lavoro

Rituali di saluto in altri paesi e culture

1. India: inchino con le mani giunte
2. Cina: inchinarsi con le mani una sopra l'altra
3. Russia: bacio fraterno
4. Oriente: "Salam", carezza con la mano destra dalla fronte all'ombelico
5. Eskimesi: strofinando i nasi
6. Haiti: lunghe strette di mano con inchini ripetuti
7. Francia: bacio sulla guancia
8. Egitto: baciare la mano degli anziani/superiori
9. Messico: datti una pacca sulla spalla dal petto al petto
10. Giappone: inchino e mani unite davanti alle ginocchia
11. Tibet: tira fuori la lingua e fischietta sottovoce
12. Etiopia: (solo) toccare la mano offerta

Domande per la discussione nell'esercizio a coppie

⇒ Cosa vuoi esprimere con i gesti?

⇒ Quali forme di saluto sono piacevoli o sgradevoli per te?

⇒ Possono diventare routine o addirittura superare i confini?

⇒ Ci sono ragioni culturali, religiose o sociali per uno specifico rituale di saluto?

⇒ Perché ci sono rituali di saluto così diversi?

Fonti:
www.super-sozi.de/begruessungen-aus-aller-welt/ (dostep:17.03.2021)
www.bildungsraum.at/begruessungsrituale-weltweit/ (dostęp 20.03.2021)
www.auer-verlag.de/media/wysiwyg/auer/pdf-dokumente-web/6456_Download.pdf (dostęp 20.03.2021)
https://pixabay.com/de/illustrations/h%C3%A4ndesch%C3%BCtteln-weltkarte-vertrag-1398448/
www.wandtattoo.de/wandtattoos/worte/flur/wandtattoo-willkommensherz.html
https://www.wandtattoo.de/wandtattoos/worte/flur/wandtattoo-hallo-in-vielen-sprachen.html
https://erasmus-plus.ec.europa.eu/resources-and-tools/statistics-and-factsheets

4.4 Titolo: Parlare e discutere (parrucchiere e estetista)

OBIETTIVI

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Come difendere l'interculturalità sociale - Come argomentare proficuamente e contro gli slogan di destra	- Identificare le situazioni, avere un senso negli argomenti e reagire ad essi	- È più sensibile ad alcune questioni socio-politiche - Va d'accordo con persone che hanno un'opinione politica diversa

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Cerchio di sedie, cartoncini da parete, lavagna a fogli mobile

Partecipanti:
15-25 studenti

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Ci sono varie professioni in cui i lavoratori parlano con la gente. Questi includono le professioni di parrucchiere, estetista, ma anche professioni come infermiere, educatore, ecc. In queste professioni i lavoratori devono spesso affrontare e discutere le opinioni e le convinzioni di coloro ai quali offrono i loro servizi. L'obiettivo di questa lezione scolastica è quello di fornire agli allievi gli strumenti per potersi difendere dal "lamentarsi" sui migranti o altri argomenti socio-politici nel lavoro quotidiano e per discutere gentilmente ma con decisione con la clientela.

Percorso

Step by step	Tempo
1. step: Parlare nel mio lavoro quotidiano e selezione dei temi	10 min.
2. step: Gioco di ruolo	20 min.
3. step: Raccolta di metodi di ragionamento	15 min.

1. Step: Parlare nel mio lavoro quotidiano e selezione dei temi

L'insegnante chiede agli studenti di unirsi in piccoli gruppi. Dovrebbero pensare a quali argomenti sociali stanno parlando nel loro lavoro quotidiano o quali argomenti sono in gioco - nella conversazione con i clienti e tra i colleghi. Questo può essere p.e. la conversazione con il cliente sui migranti mentre si tagliano i capelli o si parla con il collega durante la pausa pranzo su “Fridays for Future”. Nel loro piccolo gruppo annotano tutti gli argomenti sui cartoncini da parete. Possono anche andare oltre la professione considerando la cerchia della famiglia e degli amici. Dopo circa 5-10 minuti, l'insegnante raccoglie tutte i cartoncini da parete e le inchioda al tabellone. Quindi si crea una panoramica di quali argomenti si verificano spesso.

2.Step: Gioco di ruolo

I piccoli gruppi si scelgono un argomento del tabellone e mettono in atto un piccolo gioco di ruolo di una situazione di conversazione "tipica" nel loro contesto lavorativo. In tal modo, una persona interpreta il cliente/collega che rappresenta uno slogan mentre gli altri attraverso il gioco di ruolo argomentano contro questo slogan. Dopo 10 minuti, i vari gruppi presentano i loro giochi di ruolo. Dopo ogni gioco di ruolo, l'intero gruppo discute quale strategia di ragionamento è stata scelta e come valuta il successo di questa strategia.

3.Step: Raccolta di metodi di ragionamento

L'insegnante scrive gli approcci dei singoli gruppi di gioco di ruolo alla lavagna e riassume: (a) discutendo di competenza e argomenti professionali, (b) discutendo con perseveranza ad un'opinione frettolosa si dovrebbe reagire con insistenza, poiché alle persone piace "saltare nell’argomentazione " quando si rendono conto che l'altra persona non è d'accordo. Qui il primo argomento del cliente dovrebbe essere mantenuto, in modo che il cliente sia coinvolto in contraddizioni (ad esempio "Gli stranieri ci rubano il nostro lavoro. " contro "Tutti gli stranieri sono pigri". (c) Comprendere il nesso personale con la situazione -> quale rilevanza personale ha l’argomento per la persona? Ha mai avuto esperienze personali/negative basate su questo? (d) dare risposte senza senso, rispondere p.e. con “Tutti gli uomini picchiano le moglie” quando qualcuno dice “Tutti gli stranieri sono pigri”. E notare cosa succede.

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Fonti:
https://www.paritaetische-akademie-nrw.de/blog/stammtischparolen-kontra-geben/

Erasmus+

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

4.5 Titolo: Comportamento e origine culturale - 'Perdere la faccia' nel contatto culturale con la Cina

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- L'importanza del Codice di condotta “Mianzi” nella cultura cinese - In quali situazioni si può "perdere la faccia" nella propria cultura - Quali differenze esistono tra il proprio culto e quello cinese in termini di "perdita della faccia"	- Riconoscere il comportamento di una persona cinese / ospite / partner commerciale mentre si mangia - Adeguare il proprio comportamento a causa della situazione a contatto con persone cinesi - Evitare situazioni con il rischio di "perdere la faccia" nei contatti internazionali	- è consapevole di come può comunicare correttamente e orientato agli obiettivi con una persona del circolo culturale cinese - Comprende come applicare il comportamento e la comunicazione in situazioni con persone di diversa origine, che sono alla base del successo

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali :
fotocopie

Partecipanti:
da 15 a 25 studenti

Osservazioni preliminari nel contenuto; Informazioni/ contesto di base

Questa lezione può essere utilizzata per tutti gli studenti e apprendisti che hanno rapporti con persone della cultura cinese nella loro vita professionale. Questi includono, ad esempio, tecnici della manutenzione, specialisti di alberghi e ristoranti e professioni commerciali.
La riflessione sulla propria cultura per quanto riguarda il rischio di "perdere la faccia" aumenta l'autonomia comunicativa dei discenti anche a scuola, a casa o a contatto con altre culture

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione ai "Contatti con la Cina"	5 minuti
2. Step: Lettura del testo "Signor Li" nel lavoro individuale	10 minuti
3. Step: Esecuzione della prova in coppia	5 minuti
4. Step: Valutazione del lavoro di coppia	10 minuti
5.Step: Discussione in classe sulla base della risposta corretta C, Appendice 3 e Appendice 4 e sviluppo di soluzioni con gli studenti.	10 minuti
6. Step: Spiegazione	5 minuti

1. Step

Il*l'insegnante introduce l'argomento dal punto di vista dei "contatti con la Cina". Così facendo, pone domande come: -Cosa sai della Cina? -Quali sono i rapporti tra Germania/Italia/Polonia e Cina? -Cosa pensi che abbiano i cinesi?

2.Step

Il testo "Signor Li" (allegato 1) e il compito sono poi spiegati:
Leggere il testo e sottolineare le dichiarazioni più importanti sul comportamento dell'ospite cinese e della controparte italiana/tedesca/ polacca). L'obiettivo è che gli studenti riconoscano i diversi comportamenti tra la cultura cinese e la cultura tedesco/italiana/polacca in una situazione di contatto concreta.

3.Step

Gli studenti discutono del test (allegato 2) e selezionano la risposta.

4.Step

Nel contesto della classe, alcuni studenti giustificano la scelta della loro risposta. Se necessario, l'insegnante pone domande al fine di rendere il ragionamento più comprensibile.

5.Step

L'insegnante spiega la situazione di "Signor Li" dal punto di vista delle differenze culturali tra Cina e Italia/Germania/Polonia (allegato 3).
Sulla base della domanda "Come avrebbe reagito l'ospite italiano/tedesco/ polacco al fine di raggiungere una soluzione adeguata alla cultura cinese nell'interesse di entrambe le parti? Gli studenti propongono soluzioni.
L'obiettivo è quello di comprendere certi comportamenti a contatto con persone di culture diverse
L'insegnante descrive poi gli insegnanti nel codice di condotta "Mianzi – perdere la faccia" (allegato 4) nella cultura cinese.

6.Step

L'insegnante pone la domanda "Come, quando e dove perdi "la tua faccia" in Italia / Germania / Polonia?
I contributi dei discenti alla discussione riguardano esempi nella vita di tutti i giorni, nella scuola, nella famiglia, nella cerchia di amici e nel lavoro.
L'obiettivo è quello di rendere i discenti consapevoli del fatto che ogni cultura ha determinati standard di condotta, la cui importanza dipende dal contesto sociale e la cui inosservanza può portare a conseguenze talvolta gravi (rottura dell'amicizia, attività fallite, scarsi voti scolastici nel comportamento, ecc.).

Gli esempi citati sono scritti alla lavagna.

Ideazione:
Gianluigi Rago (Eurocultura)

Erasmus+

Il signor Li

Signor Li è un uomo d'affari cinese che ha spesso viaggiato in Italia (o in Germania o in Polonia) per molti anni. Recentemente ha ammesso che gli ci sono voluti 10 anni per non tornare in hotel affamato e assetato da un invito italiano (o tedesco o polacco).

Quando ha pensato alle fasi tipiche di una cena italiana(o tedesca o polacca), ha ricordato quanto segue.

Dopo l'accoglienza formale e una fase di small talk relativamente breve, la cena viene portata a tavola. L' ospite augura a tutti "buon appetito" e chiede ai suoi ospiti di servire sé stessi o di essere serviti dal cameriere.

Signor Li segue l'esempio dei suoi ospiti e chiede al cameriere di servire il cibo.
Il cameriere chiede: "Posso offrirle un po' di questo piatto? Es.: è una specialità locale.
Signor Li risponde: "Sì, ma solo un po'."
Di conseguenza ottiene un piatto con una piccola porzione, che mangia lentamente.
Dopo un po', il cameriere amichevole chiede: "Posso servirle qualcos'altro?"
Signor Li dice tranquillamente: "No, grazie."
L'ospite italiano nota l'esitazione del suo ospite e chiede: "Il cibo non è di suo gradimento, signor Li?"
Signor Li: "No, no, ha un sapore molto buono, grazie mille."
Ospite: "Perché non ne prende di più? È una specialità della regione.
Signor Li (imbarazzato e sorridente): "No, grazie."
Ospite: "Quindi non le piace."

L'ospite italiano (o tedesco o polacco) è in qualche modo deluso, ma si astiene da qualsiasi ulteriore tentativo di convincere signor Li a mangiare di più.
Pensa: "Probabilmente non gli piace il cibo, ma è troppo educato per ammetterlo. Devo lasciarlo in pace e accettare la sua decisione.
Nel caso delle bevande, la situazione si ripete. Alla fine della serata, signor Li arriva in hotel affamato e assetato, e l'ospite italiano è confuso e deluso.

ALLEGATO 2

Test

Perché il signor Li ha declinato l'offerta per più cibo ed è tornato in hotel affamato?

Quale risposta pensi sia corretta?

A. Per essere educato, il signor Li ha detto che il cibo gli piaceva, mentre in realtà era vero il contrario. Il gusto italiano (o tedesco o polacco) è molto diverso da quello dei cinesi e nonostante le numerose visite in questo paese, non può ancora abituarsi ad esso.

B. Signor Li ha problemi con l'intestino e attualmente può mangiare solo porzioni molto piccole. In Cina, è molto scortese parlare di problemi di salute, specialmente quando si tratta di parti del corpo considerate "impure", come, per esempio, l'intestino.

C. Secondo le regole del buon comportamento della propria cultura, il signor Li è costretto a rifiutare l'offerta più volte per non essere considerato "avido" e " immodesto".

D. Secondo le regole del buon comportamento della cultura cinese, accettare una seconda razione è considerato molto scortese. Coloro che lo fanno sono considerati "avidi" e " immodesti".

Risposta corretta: C

ALLEGATO 3

Commento

Signor Li ha detto che i deliziosi piatti tedeschi (o italiani o polacchi) hanno un sapore molto buono e avrebbe voluto prendere una porzione più grande la seconda volta. Ma l'etichetta della sua cultura prevede che l'offerta venga respinta più volte. Altrimenti, sarebbe considerato "avido" e " immodesto ". Solo dopo tre o cinque respingimenti avrebbe potuto accettare un nuovo assaggio. Ad ogni nuovo rifiuto, la sua resistenza sarebbe diminuita. Per un membro della sua cultura, sarebbe ovvio che qualsiasi "no, grazie" è solo un passo in un gioco di conversazione ben organizzato. Dopo diversi rifiuti, l'ospite cinese avrebbe finito per arrendersi e accettare "ancora un po' di cibo".

Le ragioni di questo processo di comunicazione sono le regole sociali della cultura cinese, dove "modestia" e "buon comportamento" devono essere al centro. Un comportamento opposto comporterebbe una perdita della faccia difficile da riparare.

L'ospite italiano (o tedesco o polacco)

L'ospite segue generalmente le regole, specialmente nel caso di contatti commerciali, ma ciascuno si basa sul proprio background culturale. Questo è, per esempio, "Comportatevi in modo inequivocabile e sincero" e "Non fare pressione sugli altri". Queste regole significano che tutti intendono quello che dicono. In questo caso, la comunicazione interculturale impedisce alle persone di "ingannare" e cercare di convincerle del rifiuto. Se qualcuno rifiuta un'offerta, deve essere rispettato e non deve essere esercitata alcuna pressione. L'ospite tedesco (o italiano o polacco) dà per scontato che l'ospite cinese abbia certamente buone ragioni per la sua decisione.

La norma cinese sul comportamento, d'altra parte, può essere descritta con il termine "resistenza simbolica". Dà semplicemente l'impressione di essere contro qualcosa, di essere soddisfatto o di aver mangiato abbastanza o bevuto abbastanza. Perché il codice di condotta stabilisce che l'ospite non deve essere messo in una situazione apparentemente imbarazzante. Una risposta standard tedesca (o italiana o polacca) a questo comportamento di un gioco è: "Ma perché queste persone non dicono quello che vogliono veramente? Perché mi fanno indovinare? C'è una semplice risposta a questo: Ma dicono quello che vogliono dire: devi solo essere in grado di decifrare il codice dietro le parole". Questo lavoro indiretto, cioè un discorso "tra le righe", rappresenta una sfida particolare nella comunicazione interculturale per i membri della comunità culturale occidentale.

In Occidente, il parlare non diretto è molto spesso inteso come un inganno e quindi incontra incomprensioni e forti respingimenti. Poiché il postulato della sincerità è fondamentale.

ALLEGATO 4

Mianzi: il volto dei cinesi

Se lavori in Cina, in aziende cinesi o semplicemente a stretto contatto con clienti o colleghi cinesi, alcuni aspetti di natura culturale devono essere compresi e applicati.

Si parte dal concetto Mianzi. Lo scrittore e traduttore Lin Yutang (1895-1976) spiegò che "l'idea del viso non può essere tradotta o definita". Tuttavia, Mianzi è lo standard più delicato con cui i cinesi regolano le relazioni sociali.

Certamente, questo particolare aspetto della cultura cinese ha a che fare con gli insegnamenti di Confucio, che postulavano per analogia: " Se le persone sono adeguatamente guidate, trovano il loro posto secondo le esigenze rituali e gli viene data un'idea di vergogna. Allora si comporteranno armoniosamente" (Conversazioni di Confucio, II, 3)

In generale, il "comportamento armonico dei cinesi" è sinonimo di comportamento corretto per evitare l'imbarazzo pubblico e preservare la faccia o il prestigio. Per questo motivo, il termine Mianzi potrebbe essere tradotto come reputazione, orgoglio, dignità o prestigio. Termini che, però, non raccontano tutta la storia.

Mianzi esiste in una società molto gerarchica e collettivista come per i cinesi è la reputazione di una persona e la sua reputazione nei luoghi frequentati: come posto di lavoro, scuola e famiglia.

Questo può essere ottenuto ricevendo buoni voti, ottimi risultati sul lavoro, una posizione economica importante, ma anche attraverso un'auto di valore, abiti firmati o una donna di bell'aspetto.

In questo contesto, è comprensibile che l'errore pubblico sia una profonda umiliazione per i cinesi. La sua "perdita della faccia" è fonte di grande imbarazzo e vergogna.

Quando si entra in contatto con la cultura cinese, i non cinesi devono sempre ricordarsi di evitare parole, atteggiamenti o comportamenti che potrebbero portare alla perdita della faccia per l'altra persona o per se stessi.

Decine di frasi e proverbi dimostrano l'importanza fondamentale della "faccia" nel comportamento sociale in Cina. Un classico esempio di questo è:"Le persone non possono vivere senza una faccia, così come gli alberi non possono vivere senza corteccia". Se vuoi insultare male qualcuno, dici "Non hai una faccia".

Fonti
L'uomo d'affari cinese che è sempre tornato a casa affamato: http://www.successacross.com/fileadmin/user_upload/pdfsdernews/24.08.2010_Chinese_business_man.pdf
H. Fichtiger/G.Sterzenbach: Knigge for Foreign Countries, 2003, Planegg
S. J. Chang: When East and West Meet: An Essay on the Importance of Cultural Understanding in Global Business Practice and Education, Illinois State University https://www.aabri.com/manuscripts/09201.pdf
https://it.wikipedia.org/wiki/Dialoghi_ (Confucio)
http://www.asiablog.it/2016/07/13/mianzi-guanxi-cultura-cinese/
https://www.commisceo-global.com/blog/mianzi-the-concept-of-face-in-chinese-culture
L'uomo d'affari cinese che è sempre tornato a casa affamato: http://www.successacross.com/fileadmin/user_upload/pdfsdernews/24.08.2010_Chinese_business_man.pdf

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

4.6 Titolo: Insegnamento sui colori e marketing internazionale (professioni commerciali e professionali)

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Conoscere i principi della teoria die colori - Comprendere l'influsso del marketing tramite i colori. - Conoscere il significato die colori in diversi ambiti culturali	- Porre attenzione alle differenze culturali nella produzione del prodotto	- Riconoscere il significato dei colori del prodotto - Comprendere che i colori non hanno un significato universale per clienti da tutto il mondo

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Flip Chart o proiettore

Partecipanti:
nessun limite

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Lo scopo di questa unità è chiarire agli studenti degli istituti tecnici e professionali il significato e il ruolo della scelta dei colori in base alla clientela e in base al messaggio che si vuole inviare. Lo scopo è, inoltre, la comprensione del fatto che i colori non hanno un significato universale, ma che dipendono bensì dal contesto culturale.
Entrambi i moduli teorici (step 3 e 5) vengono preceduti da una attività interattiva, che ha lo scopo di far riflettere lo studente sul tema proposto. Alla fine l'insegnante riassume i concetti fondamentali dell'unità di apprendimento. L'attività può essere svolta anche in altri indirizzi di studio omettendo l'aspetto del Marketing.

Percorso

Step by step	TEMPO
1. step: Introduzione. Colore ed emozione	5 min.
2. step: Quali colori utilizza la pubblicità?	10 min.
3. step: Teoria die colori nel Marketing	8 min.
4. step: Stesso colore, stesso significato in tutto il mondo?	10 min.
5. step: La simbologia die colori nelle diverse culture	10 min.
6. step: Debriefing - riassunto die principali concetti sviluppati nell'UdA	3 min.

1. Step

L'insegnante proietta l'immagine nell'appendice 1 al muro (o appende una copia in formato A3 alla lavagna) e chiede ad ogni studente di scegliere un colore e dire quali emozioni suscita quel colore.

2.Step

Lavoro in gruppo: Trovate 3 esempi di prodotti nei quali vengono utilizzati colori per richiamare determinate emozioni. 2 gruppi presentano brevemente i loro risultati.

3.Step

In seguito l'insegnante spiega la teoria die colori e come questa viene inserita nelle strategie di marketing (allegato 2)

4. Step

L'insegnante chiede agli studenti, se secondo loro, i colori hanno lo stesso significato in tutto il mondo. L'insegnante può chiedere, successivamente, se in tutto il mondo il colore bianco corrisponda al colore della purezza, del matrimonio o se in altri Paesi esso abbia altri significati. Si può fare altresì un simile ragionamento per il colore nero o per altri colori.

5.Step

Parte teorica „La simbologia die colori in diverse culture (allegato 3)

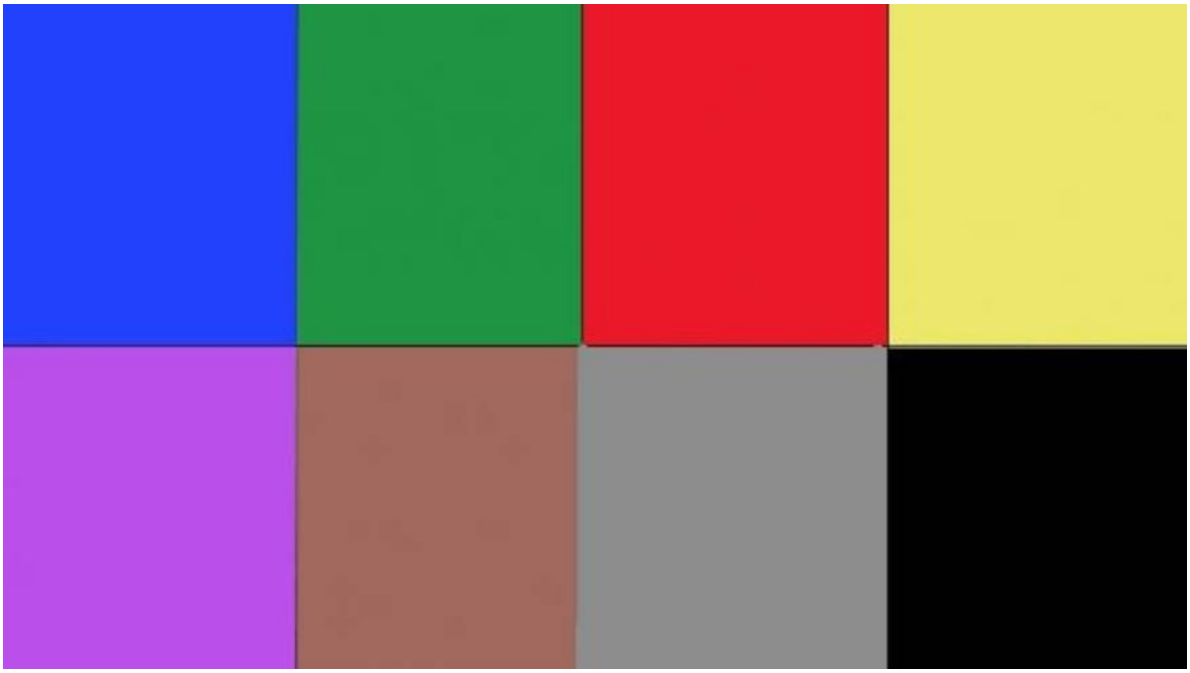
6.Step

Debriefing: L'insegnante chiude l'UdA chiedendo: „cosa avete imparato oggi? Perché è importante per la vostra vita professionale? Sapevate che in altre culture i colori hanno significati diversi? In quali situazioni lavorative è importante saperlo?

Ideazione:
Bernd Faas - Eurocultura

Erasmus+

Allegato 1



Allegato 2

Marketing e colori

Il colore è un' „Emozione“, che viene percepita dal cervello e che ha effetti sul nostro organismo e soprattutto sulla nostra predisposizione psicologia. La scienza ci insegna, che il colore è semplicemente una rielaborazione di informazioni, che dai fotorecettori della retina passano ai neurotrasmettitori del cervello.

La percezione visuale viene creata dal nostro cervello e nel fare ciò, è in grado di innescare diverse reazioni emozionali e psicologiche. Esistono numerosi studi su questo fenomeno denominato come la „Psicologia dei colori“

Ognuno di noi ha un „range di colori“ personale, che influenza fortemente il modo in cui noi percepiamo i colori esterni e di conseguenza ci fa associare incoscientemente delle emozioni. Questo range si forma da piccoli, tramite preferenze personali, esperienze di vita ed il proprio contesto culturale e gestisce le nostre decisioni, i nostri gusti ed acquisti nel corso degli anni.

Su queste predisposizioni si basa anche la Cromoterapia, la quale ci dice, tra l'altro, che l'umore dell'individuo influenzi la scelta del colore del nostro vestiario. Secondo la cromoterapia i colori aiutano a trovare un equilibrio tra corpo e psiche. Essi hanno effetti sia fisici che psicologici, che sono in grado di stimolare il corpo e addirittura a guarirlo da alcune patologie

Come vengono introdotti i colori nel Marketing?

Cromoterapia e psicologia in generale sono strumenti a forte effetto, che vengono introdotti, per generare emozioni e di conseguenza per vendere un prodotto

Le emozioni hanno un ruolo fondamentale nella vendita, poiché tramite l'introduzione di elementi visuali come grafici e colori, è possibile gestire i desideri d'acquisto del cliente per indurlo ad acquistare un prodotto piuttosto che un altro.

Nello studio „Impact of Color in Marketing" gli scienziati hanno scoperto, che fino al 90% dell'impulso decisionale per l'acquisto di un prodotto possa essere influenzato dal colore (il grado di efficacia dipende dal tipo di prodotto, ma l'efficacia è sempre molto alta)

I colori per l'uomo e per la donna

Avete mai visto un prodotto cosmetico con confezione arancione o marrone? Non è un caso che proprio questi colori vengano poco apprezzati da un pubblico femminile

Un elemento che dovrebbe essere preso in considerazione nella scelta del colore di un prodotto è il sesso del target di riferimento. Più studi hanno dimostrato che gli uomini e le donne hanno diverse preferenze di colore. Uno degli studi più completi dal titolo"Color Association" di Joe Hallock giunge alle seguenti conclusioni:

In entrambi i sessi il colore preferito è il blu, che viene associato con il colore del mare, del cielo, dell'autorità e della verità e quindi preferito al di là del sesso e dell'età. La differenza più grossa si riscontra con il colore lilla, un colore che piace di meno agli uomini ed è invece amato per lo più dalle donne.

Le donne e gli uomini hanno anche gusti differenti in fatto di tonalità e di lucentezza die colori, dove gli uomini sembrano preferire colori più luminosi e più scuri, mentre le donne sembrano prediligere colori più morbidi e toni più chiari.

A conferma del luogo comune, per cui gli uomini abbiano uno stile di pensiero più semplice delle donne, si notano delle differenze anche nella denominazione die colori. Mentre gli uomini indicano i colori con categorie generiche (come ad esempio verde, blu, rosso, giallo) le donne utilizzano diverse denominazioni, che si distinguono solo per il tono dello stesso colore

Il significato dei colori nel Marketing

ROSSO: colore della passione e dell'amore, ma anche della guerra e del pericolo, provoca emozioni immediate e contrastanti. Viene utilizzato molto per sensazioni fisiche, innalza la pressione e fornisce energia. Le superficie rosse fanno sì che l'osservatore le percepisca più vicine fino a quasi soffocare. Per questo motivo vengono dipinte le pareti di rosso in luoghi dove è previsto un tempo di permanenza breve. Un altro utilizzo noto è il „tappeto rosso“ in occasione di ricevimenti e manifestazioni, che ha lo scopo di far risaltare la persona che ci cammina sopra.

BLU: è uno die colori preferiti e sta per pace, onestà, fiducia e stabilità. Il blu è anche un colore che richiama il relax e la confortevolezza, poiché è un colore che ricorda il mare ed il cielo. Viene utilizzato in luoghi, dove si sta a lungo, viene utilizzato per arredamento, per il Wellness, la salute. L'azzurro dà la sensazione di freschezza e promuove la pace, mentre il blu scuro evidenzia l'affidabilità e la forza.

GIALLO: fa riferimento alla fortuna, ma anche alla trepidazione. Viene associato con il sole e trasmette energia e vitalità. Viene inserito nelle vetrine per generare ottimismo e dare idea di gioventù, per attirare l'attenzione.

ARANCIONE: energia, entusiasmo, dinamismo e amicizia: L'arancione è un colore positivo, che è molto vicino alle persone giovani. Come il colore rosso, trasmette energia, senza che sfoci in aggressione; perciò questo colore sta per il divertimento. È molto diffuso nelle culture orientali ed indica anche positività, altruismo ed empatia.

VERDE: si capisce da sé che il verde sia collegato con la natura e con la crescita e con la salute. È un colore, che l'occhio rielabora facilmente e di conseguenza nell'essere umano richiama il relax.

NERO: colore dell'eleganza, del lusso e dell'autorità. Viene utilizzato per trasmettere concretezza e qualità.

VIOLA: romantico e femminile viene utilizzato per il marketing di prodotti per donne e ragazze.

PORPORA: calma e placa l'animo. Viene spesso utilizzato per pubblicizzare prodotti di bellezza e anti-aging.

La simbologia die colori nelle diverse culture

Ogni cultura attribuisce ai colori significati diversi e li utilizza per trasmettere sensazioni. La percezione die colori è la stessa, ma ogni cultura può dare ad un colore un proprio significato specifico. Per questo motivo non ci sono delle convenzioni comuni internazionali.

BIANCO: per la maggior parte degli Europei il bianco simboleggia candore e purezza mentre in India è simbolo di lutto (in tempi remoti le vedove indiane erano costrette ad indossare il sari bianco senza decorazioni a lutto per tutta la loro vita). Anche nel Magreb viene associato con il lutto. In Egitto, invece il colore del lutto è il giallo. In Tailandia invece è il porpora.

ROSSO: in Occidente il rosso è considerato un colore forte, che esprime rabbia e passione, mentre in Cina è il colore delle feste, che porta fortuna ed è utilizzato molto spesso per i matrimoni. In India indica purezza, mentre in Africa è il colore del lutto.

NERO: in Cina il colore nero non viene associato come in Europa al lutto. È invece considerato il colore della forza mentale e viene utilizzato molto spesso da organizzazioni criminali come segno di riconoscimento.

GIALLO: in Cina era il colore degli imperatori, ora viene utilizzato per distinguere il genere di film o romanzi, che noi definiamo come „rosa“ o „hot“

ARANCIONE: quando ci vestiamo d'arancione, veniamo visti come persone estroverse e creative, mentre in Irlanda veniamo visti come religiosi o in Oriente verremmo riconosciuti come buddisti.

VERDE: per gli occidentali i verde è quasi sempre il colore della vita, mentre in Scozia non dovrebbe essere indossato per una festa, poiché porta sfortuna. Nel vicino Oriente il verde è il colore dell'Islam e la sposa lo indossa come portafortuna. In alcuni Paesi tropicali il verde viene associato con il pericolo (in Italia e Germania il colore del pericolo è il rosso). In Cina il verde è il colore della fedeltà, mentre in Irlanda simboleggia il patriottismo.

BLU: al giorno d'oggi nelle culture europee è un sinonimo di relax e pace, mentre nel Medio Oriente viene visto come il colore della spiritualità, in Cina invece è il colore dell'immortalità.

Fonte:
http://www.joehallock.com/edu/COM498/preferences.html
Quelle: www.greenme.it/test/test-colori-luscher/ (Letzter Abruf: 24.08.2021)

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

5.1 Titolo: I miei diritti come lavoratore nell'UE - L'oracolo

OBIETTIVI

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Fatti sull'UE, diritto del lavoro in Germania / Italia / Polonia, opportunità di mobilità internazionale come tirocinanti - Che cosa si può ottenere di più in squadra che individualmente	- Discutere di sé stessi in gruppo e rispondere alle domande sui diritti dei lavoratori nell'UE, sulle opportunità di mobilità all'estero, ecc.	- Ascoltare le istruzioni in modo chiaro e interroga le tue ipotesi - Affrontare un argomento - Trovare insieme una soluzione al problema

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Nastro adesivo / spago / gesso o qualcos'altro per contrassegnare qualcosa sul pavimento; 2 aule; lavagna a fogli mobili, pennarelli

Partecipanti:
Massimo 15 studenti; preferibilmente un secondo insegnante

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni/ contesto di base

Questo metodo è una combinazione di un quiz e un esercizio di lavoro di gruppo. Le domande del quiz, presentate nell'allegato, riguardano i diritti dei lavoratori all'interno dell'UE e le possibilità all'estero per i tirocinanti. L'obiettivo di queste domande è incoraggiare i tirocinanti a riflettere sui loro diritti (futuri) e ad essere amici dell'idea di mobilità all'estero.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione: Spiegazione delle regole del gioco	5 Min.
2. Step: Esercizio: L'Oracolo	30 Min.
3. Step: Valutazione e debriefing	10 Min.

1. Step: Introduzione: Spiegazione delle regole del gioco

Prima di iniziare la lezione, l'insegnante deve preparare la stanza più grande. Sul pavimento deve essere tracciata una griglia con 6x10 campi (vedere Allegato 1.1). I campi dovrebbero essere grandi in modo da consentire a una persona di starci sopra.
Nella seconda stanza, dove anche gli studenti si incontrano all'inizio, ci deve essere una lavagna a fogli mobili con marcatori o qualcos'altro strumento su cui il gruppo può scrivere.
Quando tutti gli studenti sono nella stanza 2, l'insegnante spiega la lezione. Devono affrontare le questioni relative ai diritti dei lavoratori nell'UE e alle possibilità di mobilità internazionale. Per questo giocheranno una partita nella stanza 1. L'insegnante legge le regole del gioco:

1. Nella stanza 1 c'è un campo di gioco in cui è possibile trovare la strada giusta dal punto di partenza al punto finale.
2. Ogni persona entra nella stanza individualmente. Nella stanza le viene detto cosa fare. Se la persona non trova il modo giusto o risponde alle domande in modo errato, deve uscire di nuovo e la persona successiva entra.
3. Il gioco è finito quando tutti hanno trovato la loro strada attraverso l'"Oracolo". Hanno 30 minuti per farlo.

(Queste sono tutte le regole. Normalmente, gli studenti presumono implicitamente di non essere autorizzati a parlare tra loro quando ritornano nella stanza 1. L'obiettivo segreto è che si scambino sia la strada attraverso l'"oracolo" che le risposte corrette. Se gli studenti fanno domande sul fatto che siano autorizzati a scambiare idee, l'insegnante dovrebbe semplicemente rispondere che queste sono tutte le regole del gioco.)

2.Step: Esercizio: L'Oracolo

Il secondo insegnante si prende cura degli studenti nella stanza 2, mentre il primo alunno entra nella stanza 1. Lì, l'insegnante spiega brevemente che può sempre fare un passo avanti o indietro o sinistra / destra dal punto di partenza. L'insegnante gli dirà quindi se ha intrapreso la strada giusta, se deve rispondere a una domanda o se si trova nel campo sbagliato (cfr. allegato 1.2). Se si trova nel campo sbagliato o ha risposto alla domanda in modo errato, deve tornare alla stanza 2 e inviare la persona successiva.

Solo l'insegnante conosce la strada giusta per raggiungere l'obiettivo.
Soprattutto all'inizio, il gioco si basa su "Trial and Error". Se gli studenti alla fine capiscono che possono essere d'accordo nella stanza 2 sui campi che sono già stati provati e risposte corrette, alla fine sarà più veloce. L'insegnante dovrebbe anche esercitare una certa pressione sulla velocità.
Se gli studenti non collaborano ancora dopo circa 10 minuti, l'insegnante che si trova nella stanza 2 può anche suggerire che gli studenti possano scambiare idee tra loro e quindi trovare la strada più veloce. Richiama inoltre regolarmente l'attenzione sul tempo rimanente.
Gli studenti che hanno già attraversato l'oracolo attraverso il percorso giusto sono autorizzati a sedersi in disparte e guardare gli studenti successivi, ma non aiutare.
L'insegnante decide se dare un po' più di tempo per concludere l'esercizio.

3.Step: Valutazione e debriefing

Dopo che tutti gli studenti hanno completato l'oracolo, tutti gli studenti si riuniscono nel cerchio della sedia e vengono poste domande di valutazione. Si dovrebbe fare attenzione a garantire che gli studenti descrivano prima qual era il compito e cosa è successo e come si sentivano al riguardo.
L'insegnante può anche chiedere a che punto hanno avuto l'idea di cooperare e come hanno elaborato un piano? C'era un leader? Hanno disegnato o scritto qualcosa? Ci sono state fasi diversi nel gioco?
Vengono poste anche domande sul contenuto: hanno imparato qualcosa? In caso affermativo, che cosa? Lo sapevano già? Come facevano a saperlo? Cosa c'è stato di nuovo per loro? Si sono aiutati a vicenda a rispondere alle domande? ...

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

1.1:Preparazione aula 1

	Punto finale				
			Punto di partenza		

1.2: Stanza 1 - Percorso attraverso l'Oracolo

	Punto finale 30		↓ 26	← 25 Domanda	← 24
	↑ 29 Domanda	← 28	← 27 Domanda		↑ 23 Domanda
		→ 19 Domanda	→ 20	→ 21 Domanda	↑ 22
	→ 17 Domanda	↑ 18			
→ 15 Domanda	↑ 16				
↑ 14					
↑ 13 Domanda	↓ 10	← 9 Domanda	← 8	← 7 Domanda	
↑ 12	← 11 Domanda			↑ 6	← 5 Domanda
			→ 2	→ 3 Domanda	↑ 4
			↑ Punto di partenza 1		

2: Domande a quiz (Rosso: risposta giusta)

1. Quanti giorni di congedo può prendere un lavoratore in Polonia?

a) Almeno 20 giorni
b) Fino a 28 giorni
c) Fino a 20 giorni
d) Almeno 24 giorni

2. Posso lavorare come italiano in Germania o in Polonia?

a) Sì
b) No, a meno che tu non abbia 21 anni
c) No

3. Per quanto tempo puoi lavorare come dipendente in Polonia o in Germania?

a) 48 ore
b) 40 ore
c) 60 ore
d) 52 ore

4. Quali sono i diritti di un dipendente fin dal primo giorno lavorativo in Germania (più risposte giuste)?

a) Accesso alla formazione, nelle scuole professionali, nell'istruzione superiore
b) Accesso all'alloggio, edilizia popolare, facilitazione dell'acquisizione di immobili residenziali
c) Vantaggi fiscali sociali e prestazioni supplementari di sussistenza
d) Diritto all'assistenza legale in caso di violazione della legge durante l'orario di lavoro

5. Sei automaticamente assunto dopo il periodo di prova in Polonia?

a) Sì
b) No, occorre creare un nuovo contratto di lavoro

6. Quanto tempo ho per iscrivermi all'anagrafe in Polonia mentre lavoro lì?

a) 2 settimane
b) 3 mesi
c) 4 mesi
d) 5 giorni

7. Devo sempre fare domanda scritta per chiedere le ferie in Polonia?

a) Si
b) No, se ho presentato una ragione straordinariamente importante, ad esempio il funerale
c) No, ho diritto a 4 giorni di vacanza su richiesta verbale

8. Dopo quanto tempo decadono le mie vacanze in Polonia?

a) alla fine dell'anno civile
b) Non
c) Dopo il 31 settembre dell'anno successivo
d) Dopo 1 1/2 anni

9. Qual è il salario orario minimo in Polonia?

a) 2500,00 zł (568,00 Euro)
b) 2800,00 zł (636,00 Euro)
c) 3000,00 zł (681,00 Euro)
d) 3500,00 zł (795,00 Euro)

10. A chi si deve rivolgere in particolare chi vuole risolvere un contratto di lavoro a tempo indeterminato in Italia?

a) Ministero del Lavoro
b) La RSU
c) L'azienda

11. Chi è stato il primo presidente della Commissione della Comunità economica europea?

a) Jean Monnet
b) Robert Schumann
c) Jacques Delors
d) Walter Hallstein

12. Che cos'è l'articolo 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE?

a) La dignità umana è inviolabile. Deve essere rispettata e protetta.
b) Ogni diritto alla libertà e alla sicurezza.
c) Tutte le persone sono uguali di fronte alla legge.

13. Hai appena finito la scuola e vorresti migliorare le tue abilità italiane. Ti prenotti un corso intensivo di due mesi in una scuola di lingue in Germania. Cosa fai prima della partenza?

a) Niente. Potresti fare le valigie e andare.
b) È necessario richiedere un permesso di soggiorno a tempo limitato
c) Devi richiedere un visto per studiare.

14. Anche la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne fa parte della politica sociale dell'UE. Questo compromesso deve ancora essere formalmente approvato. Quali regole prevede? (più risposte giuste)

a) Congedo parentale retribuito per almeno due mesi
b) Almeno dieci giorni di congedo di paternità retribuito
c) Almeno 10 giorni di congedo di assistenza retribuita per i parenti

15. Trascorri un bel momento nella Repubblica Ceca, ma durante la tua visita a uno dei tanti luoghi inciampi e ti sloghi la caviglia. Fortunatamente avevi pensato alla tessera europea di assicurazione malattia. Cosa c'è di giusto?

a) Hai diritto all'assistenza sanitaria gratuita.
b) È possibile utilizzare la tessera europea di assicurazione malattia per beneficiare delle prestazioni sanitarie pubbliche e pagare le stesse tariffe dei residenti.
c) Dal momento che sei all'estero devi pagare l'importo richiesto.

16. Quanti Stati membri ha l'UE?

a) 30
b) 47
c) 27

17. Quale paese dell'UE non ha l'euro?

a) Lituania
b) Polonia
c) Italia

5.2 Titolo: L'immagine della mia professione – da prospettive diverse

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- Che immagine hanno gli studenti della loro futura professione - Quali esperienze hanno già fatto gli studenti? - Nuove forme di comunicazione attraverso l'espressione non verbale	- Confrontarsi con i cliché del proprio lavoro, ma anche con le peculiarità e le autopercezioni che esistono nella professione	- Poter trattare con persone della propria professione e con persone che facendone parte - Poter affrontare gli ostacoli comunicativi del settore professionale

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Fogli mobili, pennarelli

Partecipanti :
15-25 studenti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Prima dell'inizio della lezione, l'insegnante deve identificare delle situazioni specifiche che si verificano nella vita professionale dei suoi studenti e scriverle sulla lavagna. Possono essere, ad esempio:
"Signor Rossi (professione xxx) è ..."; "dal cliente / con il cliente"; "colloquio di lavoro"; "tempi di attesa"; "tra i colleghi (posto di lavoro)"; "tra i colleghi (riunione nazionale)"; tra i colleghi (riunione internazionale)"; "con i superiori";, "nel tempo libero"; "con clienti che non parlano la lingua del posto "; "con colleghi che non parlano la lingua del posto"; "il futuro della professione"...

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: L'immagine della mia professione	15 min.
2. step: Valutazione e discussione	5-10 min.
3. step: Esercizio: Elaborazione del foglio mobile "internazionale" in piccoli gruppi	5-10 min.
4. step: Presentazione e discussione	mind. 10 min.

1. Step: L'immagine della mia professione

L'insegnante ha già predisposto e appeso prima della lezione dei fogli mobili, sui quali sono descritti varie situazioni che gli studenti vivranno nella loro quotidianità lavorativa. I suggerimenti sopra indicati possono essere integrati o modificati a seconda della professione.

L'insegnante presenta agli studenti l'unità didattica sull'immagine della loro professione. L'insegnante spiega brevemente il contenuto dei fogli mobili: Poi gli studenti hanno il compito di compilarli. Ogni studente può muoversi liberamente senza parlare o commentare nell'aula per circa 15 minuti e scrive sul foglio mobili libero o dove gli viene in mente qualcosa. Più dettagliato è meglio è. Se qualcun altro ha già scritto qualcosa che si accetta, si scrive "+1". Eventuali domande dovrebbero essere chiarite in anticipo e gli studenti si dedicano a riportare le loro idee.

È importante che ci siano circa 4 fogli mobili che si riferiscono a un contesto internazionale, ad esempio "Trattare con clienti/colleghi che non parlano la lingua del posto" o "tra i colleghi (riunione internazionale)". Questi fogli mobili verranno esaminate più dettagliatamente in seguito.

Ad esempio, i parrucchieri possono scrivere sull'argomento "con il cliente":

"Prima guarda i capelli asciutti, poi lavali", "Fai due chiacchiere", "Informati sulla cura dei capelli per il suo tipo di capelli", "Ascoltare le richieste dei clienti ed esprimerle con parole proprie", ecc.

Gli argomenti "tra i colleghi (posto di lavoro)", "tra i colleghi (a livello nazionale)", "tra i colleghi (a livello internazionale)" riguardano il rapporto con i colleghi sul posto di lavoro, ma anche con le strutture di livello superiore. Ad esempio, potrebbe esserci un sindacato degli educatori organizzato a livello nazionale, oppure potrebbero esserci conferenze/seminari specialistici per molte professioni dove possono incontrare colleghi di altre istituzioni/aziende. Lo stesso vale per il livello internazionale. Ci sono opportunità/offerte di scambio qui? Gli studenti lo sanno? Come percepisci il loro futuro ambito professionale in questo senso? Ma anche: il posto di lavoro è orientato all'internazionalità / la professione/ settore ha bisogno di internazionalità?

"Nel tempo libero" allude a come uno si comporti quando è ufficialmente in giro come persona privata. Alla futura infermiera probabilmente viene chiesto spesso nella vita privata se può interpretare i sintomi della malattia o consigliare farmaci da banco o aiuta nel caso di emergenze anche quando è libera. La tatuatrice si fa fare nuovi tatuaggi dai colleghi o per interesse privato viene a conoscenza delle tendenze nel suo ramo e discute con amici e conoscenti se, dove e quanti tatuaggi sono "socialmente accettabili" e accettabili in determinate professioni.

Da un lato, l'esercizio riguarda quali immagini gli studenti associano alla loro professione, cosa hanno già appreso e sperimentato nei tirocini. D'altra parte, si tratta di come vedono la loro professione presentata in pubblico e quali cliché esistono al riguardo.

2.Step: Valutazione e discussione

Dopo 15 minuti al massimo, l'insegnante termina lo step 1 e tutti gli studenti tornano ai loro posti. Tutte i fogli mobili vengono esaminate insieme velocemente. Dove sono stati i maggiori problemi nella compilazione dei fogli, dove sono stati tutti d'accordo? Dove sono le differenze tra gli studenti? Questi possono anche essere discussi brevemente.

3.Step: Esercizio: Elaborazione del foglio mobile “internazionale” in piccoli gruppi

Ora l'insegnante divide gli studenti in piccoli gruppi. Ogni gruppo riceve un foglio mobile, che ruota attorno agli aspetti internazionali della propria professione.
Dovrebbero analizzare ciò che è già stato scritto e discutere in piccoli gruppi ciò che manca o ciò che è vero/non vero di ciò facendo delle integrazioni. Possono anche fare ricerche online, ad esempio sul tema "tra i colleghi (a

4. Step: Presentazione e discussione

L'insegnante ora chiede a tutti i gruppi di presentare i risultati della loro discussione e le loro aggiunte sui fogli mobili. Perché è stato difficile/facile? Pensi di aver bisogno di una prospettiva più internazionale per il tuo lavoro futuro? Perché o perché no?

Ideazione:
Antonia Pilz, Eurocultura

Erasmus+

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

5.3 Titolo: Analisi delle notizie – come una diversa prospettiva, anche culturale, cambia la nostra visione del mondo

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- Come possono essere manipolate le notizie - Come in culture diverse possono essere scritte e interpretate le notizie - Che cosa è importante nella lettura di notizie	- Classificare le notizie - Riconoscere meglio false notizie e verità distorte	- Corrispondenza internazionale e false notizie - Sensibilizzazione per gli aspetti culturali nelle notizie dei media

Durata dell'UdA:
45 Minuten

Materiali:
sedie disposte in cerchio, lavagna a fogli, evidenziatori

Partecipanti:
20 studenti

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Questo esercizio può essere svolto da studenti nell'ambito della formazione comunicativa o in tutti gli altri ambiti formativi. Poiché si tratta di sensibilizzare sulle fake news è interessante per molti ragazzi/e.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: Introduzione	10 Min.
2. step: Divisione del gruppo in attrici/attori e in reporter	5 Min.
3. step: Scenetta e titolo di giornale 1	7 Min.
4. step: Interviste e titolo di giornale 2	8 Min.
5. step: Debriefing e discussione	15 Min.

Przebieg:

1. Step: Introduzione

Su un tavolo al centro della stanza l'insegnante mette alcune immagini di titoli di giornale. Il gruppo discute su cosa possano suggerire i titoli, i „fatti „che si suppone ci siano dietro di essi. Per ogni titolo viene scritto il fatto che suggerisce e anche su quali punti ci sono diversità di opinione tra li studenti. Poi l'insegnante fa presente che i titoli di giornali sono fatti in modo da indurre il lettore alla lettura e quali combinazioni di parole dovrebbero convincere il lettore che il fatto narrato e' vero e quali riportano ai fatti indagati. Il principio etico di un giornalista pero' dovrebbe essere sempre quello di raccontare la verita'.

2.Step: Divisione in Attrici/attori e reporter

Poi l'insegnante chiama due volontari per recitare tra breve una scenetta. I due volontari ricevono un foglio di spiegazione (allegato 1) e hanno a disposizione 5 minuti durante i quali a) provano la scena e b) si preparano una breve intervista per dopo la recita. Per far cio' si recano in un'altra stanza.
Le reporter vengono ora istruite dall'insegnante. Il loro compito è quello di osservare la scenetta e di prendere appunti su quello che vedono. Dopo la scenetta devono formulare un titolo che dovrebbe spingere il lettore a leggere l'articolo. Nel fare questo devono tenere presente quanto discusso in precedenza sulla combinazione di parole e sul fondamento etico della giornalista. Inoltre l'insegnante divide già' le reporter in due gruppi per lo step 4.

3.Step: Scenetta e titolo 1

Rientrano gli attori e recitano la scenetta preparata. Le reporter hanno quindi 5 minuti per ideare un titolo. I titoli vengono trascritti (eventualmente anche su supporto online, ad es. padlet) ed appesi in modo che tutti possano vederli

4.Step: Interviste e titolo 2

Una parte delle reporter intervista ora il cowboy, l'altra l'indiano. Tutte le reporter hanno quindi 5 minuti per pensare a un nuovo titolo

5.Step: Debriefing e discussione

Tutte le studentesse e tutti gli studenti si siedono nuovamente in cerchio ed „escono dai loro ruoli di reporter e attori“. Osservano i titoli proposti.
Quali titoli sono efficaci per indurre a leggere l’articolo? Come si è lavorato? E‘ stato difficile per le giornaliste ideare qualcosa di valido? Com’è cambiato il punto di vista dopo l’intervista? L’avevano previsto? E‘ stato facile poi cercare un altro titolo o hanno mantenuto la stessa posizione elaborata dall’osservazione della scenetta?
Che cosa hanno imparato da questa lezione sulla lettura delle notizie? Come fanno ad essere sicuri che quello che hanno letto corrisponde a verita‘?
Nella scenetta si tratta di un „malinteso interculturale“? pensano che sia frequente per la stampa (inter)nazionale incorrere in questi equivoci?
Le notizie vengono sempre considerate da due prospettive diverse?

Ideazione:
Antonia Pilz, Eurocultura

Erasmus+

A) Preparazione della scenetta: “Cowboy e Indiano”

Un giorno sulla prateria si incontrano un indiano e un cowboy. L’indiano indica con l’indice il cowboy. Questi in risposta alza l’indice e il dito medio. L’indiano congiunge le mani davanti al viso. Il cowboy scuote la mano destra rilassata. Entrambi se ne vanno

B) Preparazione dell’intervista : „Cowboy e Indiano“

Un giorno sulla prateria si incontrano un indiano e un cowboy. L’indiano indica con l’indice il cowboy. Questi in risposta alza l’indice e il dito medio. L’indiano congiunge le mani davanti al viso. Il cowboy scuote la mano destra rilassata. Entrambi se ne vanno

Der Cowboy kommt heim zu seiner Frau und erzählt: „Stell‘ Dir vor, ich habe heute eine Rothaut getroffen. Sie hat mit dem Zeigefinger gedroht, mich zu erschießen. Da habe ich dem Indianer mit der Hand bedeutet, dass ich ihn zweimal erschießen würde. Und weil er mich prompt um Gnade gebeten hat, habe ich ihm zu verstehen gegeben, er solle verschwinden“.
Il cowboy torna a casa dalla moglie e racconta: ”Pensati che oggi ho incontrato un pellerossa. Ha minacciato con l’indice di spararmi. Allora io gli ho fatto segno con la mano che gli avrei sparato due volte. E dato che mi ha pregato subito di graziarlo, gli ho fatto capire di sparire.
Alcune miglia più a ovest, l’indiano racconta nel wigwam alla sua squaw:” Pensati che oggi ho incontrato un viso pallido. Gli ho chiesto :come ti chiami? E lui mi ha risposto ‘capra’. Allora gli ho chiesto ‘capra delle nevi’? e lui ha risposto ‘no, capra di fiume’.”

Fonti
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Hrsg., 2014): Interkulturelle Kommunikation. Ein Leitfaden für das Unbekannte. Cowboy und Indianer. URL: https://interkulturelle-kommunikation.de.tl/Cowboy-%26-Indianer.htm [zuletzt abgerufen: 17.09.2020

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

5.4 Titolo: La vecchiaia nella storia e nelle culture diverse

OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- conoscere il cambiamento della rappresentazione del ruolo degli anziani nella storia - conoscere la rappresentazione e il ruolo degli anziani in altre culture	- saper interpretare assistenza e cura nel contesto storico - saper interpretare assistenza e cura nel contesto culturale	- essere consapevoli che storia e cultura influenzano il proprio lavoro - considerare le differenze culturali nell'espletamento del proprio lavoro

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Lavagna tradizionale o lavagna a fogli mobili

Partecipanti:
Nessuna limitazione

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Spesso i giovani si comportano in maniera scortese, irrispettosa o addirittura vessatoria nei confronti degli anziani, in particolare se stranieri. Lo scopo dell'Unità è di stimolare la riflessione degli studenti sul significato del diventare ed essere anziani oggi e sul ruolo degli anziani nella società.
Il progressivo invecchiamento della popolazione immigrata comporta il confronto con approcci culturali diversi a questa fase della vita. Si tratta della condizione necessaria al fine di assicurare il supporto ottimale agli anziani e ai loro familiari

PERCORSO

Step by step	**Tempo**
1. Step: Introduzione	8 Min.
2. Step: La vecchiaia nella storia e nelle culture diverse	10 Min.
3. Step: Lavoro di gruppo „La relazione con le persone anziane nell'ambito sociale e assistenziale"	15 Min.
4. Step: debriefing	12 Min.

1. Step

L'insegnante introduce il tema: „Com'è il vostro rapporto con i nonni? Avete relazioni con altre persone anziane?" "Come vengono considerate le persone anziane nel vostro posto di lavoro o di praticantato?". Le parole chiave vengono scritte alla lavagna.

2.Step

L'insegnante illustra il tema „Vecchiaia" nella società di oggi, nel corso della storia e in altre culture (allegato1).

3.Step

L'insegnante divide la classe in gruppi di 4/5 e propone la riflessione su alcune questioni, ad es.: Come ci rapportiamo con le persone anziane? Ritenete che la nostra società assicuri una cura adeguata agli anziani? Pensate che ci sia una cura eccessiva? Troppo poca? La nostra società ha particolare riguardo alla cultura di provenienza degli anziani? Possono essere poste tante domande sulla base di quanto gli studenti hanno espresso nell'attività introduttiva (1. step). Dopo circa 10 minuti l'insegnante invita i gruppi ad esporre in plenum i risultati del loro lavoro

4.Step

Debriefing: in base a quanto elaborato dai vari gruppi l'insegnante invita alla discussione attraverso domande come "Di quali competenze avrebbe bisogno la nostra società per cura e assistenza ottimali?" "Che ruolo ha la famiglia nella cura e assistenza?" "Quali differenziazioni si possono applicare nella cura e assistenza di persone immigrate?" "Quali altri problemi potrebbero emergere con persone anziane di altra matrice culturale?"
Le risposte vengono trascritte alla lavagna.

Ideazion:
Bernd Faas

Erasmus+

La vecchiaia nella storia e nelle culture diverse

La società occidentale del 21esimo secolo tende ad attribuire un'accezione negativa alla vecchiaia e alle persone anziane. Viviamo in un'epoca in cui dominano bellezza e aspetto esteriore. Anziano è diventato sinonimo di inutile, brutto, superato, scomodo e inabile. Si dimenticano la saggezza, l'esperienza, la rilassatezza e la generosità che gli anziani hanno acquisito.

Negli ultimi temi si sono cercate alternative eufemistiche e politicamente corrette al termine "vecchiaia", come "età avanzata" o "terza età". La nostra società teme questa fase della vita e cerca di evitare tutto quello che la riguarda. In altri tempi della storia dell'umanità e in altre culture tuttavia la percezione della vecchiaia non è la stessa della società occidentale.

Con la progressiva internazionalizzazione delle società europee, iniziata a partire dagli anni Sessanta del Novecento, sempre più persone con un trascorso migratorio raggiungono l'età in cui, non tornando al loro paese d'origine, diventano soggetti bisognosi di servizi sociali, di cura e assistenza, scontrandosi con concezioni e aspettative che spesso non corrispondono all'offerta e alla pratica dei servizi.

La vecchiaia nella preistoria

La prima struttura sociale nella storia dell'umanità fu la tribù che assicurava la sopravvivenza. A causa di lotte, caccia e malattie l'aspettativa di vita era molto bassa. Coloro che raggiungevano un'età avanzata erano considerati quasi fenomeni soprannaturali. In loro si vedeva l'essenza della saggezza e veniva loro attribuita la capacità di guarire le malattie, di prevedere il futuro e di comunicare con gli spiriti.

La vecchiaia nell'antica Grecia

Nella società guerriera spartana gli uomini oltre i 60 anni venivano licenziati dall'esercito e diventavano responsabili del mantenimento dell'ordine. Il potere era nelle mani degli anziani agiati ai quali i giovani dovevano rispetto.

Quando Atene divenne il centro della cultura classica, i nuovi canoni di bellezza fecero coincidere la vecchiaia con la malattia, concetto rifiutato dal medico Ippocrate.

Le idee di Platone e di Aristotele sulla vecchiaia erano opposte. Il primo pensava che la virtù fosse raggiungibile attraverso il sapere per apprendimento, che si esplicava nella sua pienezza a partire dai 50 anni. Il secondo sosteneva che la gioventù fosse passionale e generosa, al contrario della vecchiaia.

La vecchiaia nell'Impero Romano

Nell'impero romano tutto il potere era in mano al senato, composto dai più anziani. A loro erano delegati l'amministrazione, la giustizia e i rapporti diplomatici. I privilegi dei più anziani erano enormi ed essi venivano considerati modelli di saggezza e di virtù dagli strati inferiori della popolazione. Nel corso del tempo questa autorità illimitata dei più anziani suscitò odio contro di loro. A partire dal quinto secolo d.C. l'autorità degli anziani si indebolì e la vecchiaia venne considerata come una fase inutile della vita.

La vecchiaia nel Medioevo e nel Rinascimento

La vecchiaia nel medioevo era considerata una fase buia nella vita di un uomo, il tempo che precede la morte. Tuttavia la chiesa si prendeva cura degli anziani, fondando ospedali al fine di soccorrere i più poveri.
Nel Rinascimento, analogamente alla Grecia classica, ci fu una rivalutazione della giovinezza e della bellezza come idea di perfezione. La vecchiaia divenne sinonimo di bruttezza. A partire dal XVI sec., aumentando l'aspettativa di vita, la popolazione più anziana iniziò a considerare sé stessa sotto una nuova luce.

La vecchiaia nella modernità e nel presente

L'industrializzazione e il superamento delle grandi pandemie, grazie alla scoperta di vaccini e di antibiotici, comportarono un grande cambiamento demografico e un significativo allungamento dell'aspettativa di vita.
Alla fine del 19° sec. emersero le prime correnti filosofiche che ripudiavano l'identificazione della vecchiaia con la malattia. Vennero fondate le discipline mediche della geriatria e della gerontologia. L'assistenza degli anziani nell'ambito familiare divenne la normalità e durò per tutto il 20° secolo.
Una popolazione che invecchia comportava la preoccupazione del benessere degli anziani ma il progresso nell'industria e nella tecnologia faceva sì che gli anziani non fossero più considerati latori di saggezza.

La vecchiaia in altre culture

La considerazione degli anziani nelle società orientali è diversa dall'occidente. Cina e Giappone sono i paesi dove gli anziani godono di più rispetto e devozione.

In Giappone si festeggia il Keirō No Hi (giorno del rispetto per gli anziani), una ricorrenza molto importante, alla quale partecipa tutta la famiglia. Gli anziani in Giappone sono considerati una colonna della società. I giovani imparano fin da bambini ad apprezzare l'esperienza e la saggezza degli anziani.
Anche in Cina c'è profondo rispetto e deferenza per gli anziani. Anche se questo è un fondamento del pensiero cinese, il governo legifera sulla cura degli anziani.
In India il rispetto degli anziani è una colonna della cultura che viene insegnato già a scuola. E' consueto che i piccoli richiedano agli anziani pareri e approvazione.
Nella religione Indù è uso inchinarsi al cospetto di anziani in segno di rispetto. La mancanza di supporto statale tuttavia rende la vecchiaia un processo traumatico e gli anziani sono affidati alla famiglia o a amici.
Nei paesi mussulmani la cura degli anziani in famiglia viene considerata un onore e un'occasione di crescita spirituale. L'Islam ribadisce la compassione dei figli rispetto ai padri e soprattutto alle madri poiché costoro hanno dedicato la vita alla cura della prole.

Fonti
Materiale autoprodotto

5.5 TITEL: IBAN, SWIFT e SEPA o come pagare le fatture a livello internazionale

Obiettivi

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- Cos'è un numero IBAN e SWIFT - Cos'è la SEPA e come si usa	- Scrivere il numero del conto bancario nel formato internazionale IBAN - Trovare il numero SWIFT (BIC) su internet	- Quali sono le regole e i sistemi di base per i pagamenti internazionali senza contanti

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Collegamento Internet

Partecipanti:
A scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Le aziende che emettono fatture per cliente fuori del proprio paese non sempre sanno che nel commercio internazionale si applicano determinati formati di numeri di conto corrente e che solo la loro corretta applicazione garantisce un trasferimento efficace. E che i trasferimenti all'estero esteri possono essere fatti tramite la procedura SEPA. La Lezione può essere svolta nel contesto delle materie economiche, ma anche nelle materie professionali in cui pagamenti internazionali potrebbero avvenire.

Percorso

Step by step	**Tempo**
Step 1. Spiegazione di IBAN e SWIFT (BIC) (Allegato 1).	15 min.
Step 2. Esercizio: Individuare i numeri IBAN e SWIFT e trascriverli nel formato internazionale	10 min.
Step 3. Spiegazione di SEPA (Allegato 2)	15 min.
Step 4. Debriefing	5 min.

1. Step: Spiegazione di IBAN e SWIFT

L'insegnante spiega agli alunni che in tempi di globalizzazione del mercato era importante introdurre regole che permettessero pagamenti transfrontalieri veloci, sicuri ed economici. A questo scopo, sono stati sviluppati i numeri internazionali in formato IBAN e SWIFT (BIC). Affinché un trasferimento transfrontaliero sia efficace, il numero di conto del destinatario in un altro paese deve essere inserito nel formato IBAN e con il codice SWIFT (BIC). È meglio avere un numero di beneficiario in questo formato su una fattura. Usando l'allegato 1, l'insegnante spiega agli studenti cosa significano le abbreviazioni IBAN e SWIFT (BIC).

2.Step: Esercizio: Individuare i numeri IBAN e SWIFT e trascriverli nel formato internazionale

Il numero SWIFT (BIC) della banca può essere facilmente trovato su internet digitando il nome della banca e la parola "SWIFT". 1.
1) L'insegnante chiede agli studenti di usare i computer o i telefoni cellulari per cercare i numeri SWIFT (BIC) delle banche selezionate.
2) Gli studenti che hanno già un proprio conto bancario possono accedere al loro conto e controllare il numero di conto nel formato IBAN. 3.
3) L'insegnante chiede agli studenti di scrivere un numero di conto corrente fittizio della banca selezionata usando IBAN e SWIFT (BIC).

3.Step: Spiegazione di SEPA (Allegato 2)

L'insegnante mostra agli studenti cos'è il sistema SEPA e come vengono effettuati i pagamenti esteri in questo sistema (allegato 2).

4.Step: Debriefing

L'insegnante riassume la lezione ricordando qual era il loro scopo e risponde a qualsiasi domanda degli studenti.

Ideazione:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Źródła
https://konsument.gov.pl
https://www.danskebank.pl
https://www.bankier.pl

Erasmus+

L'IBAN (International Bank Account Number) è il numero di conto nel sistema internazionale. Consiste tra altro in:
- 2 lettere rappresentanti lo Stato (ad esempio, IT, PL, DE)
- 2 cifre di controllo
- Coordinate bancarie (BBAN)

La lunghezza del codice IBAN può variare a seconda del paese. Il numero IBAN polacco consiste di 28 caratteri - 2 lettere davanti (PL) e 26 cifre (numero di conto). Esempio di un numero di conto IBAN in Italia:

- numero di conto corrente **IBAN (Italia)**					
Sigla internazionale secondo lo standard ISO 3166	Numeri di controllo	BBAN			
		Carattere di controllo (CIN)	Codice della Banca (ABI)	Numero filiale (CAB)	Numero di conto corrente
IT	12	X	12345	12345	123456789012

Il codice SWIFT è una stringa di 8 cifre di lettere e numeri che identifica l'istituzione a cui è indirizzato un particolare trasferimento. Viene anche chiamato BIC (Business Identifier Code) e dato ad ogni istituto bancario. SWIFT è di solito composto da 8 caratteri. Può anche essere lungo 11 caratteri e gli ultimi 3 caratteri sono aggiunti per identificare la filiale della banca. L'abbreviazione SWIFT deriva dal nome dell'istituzione che assegna e registra i codici - Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication.
Esempi di codici SWIFT / BIC usati dalle banche:

⇒ BancIntesa: BCITITMMXXX
⇒ Unicredit: UNCRITMMXXX
⇒ Bank Millenium: BIGBPLPW
⇒ PKO BP: BPKOPLPW
⇒ Dresdner Bank AG: DRESPLPW
⇒ Credit Agricole: AGRIPLPR

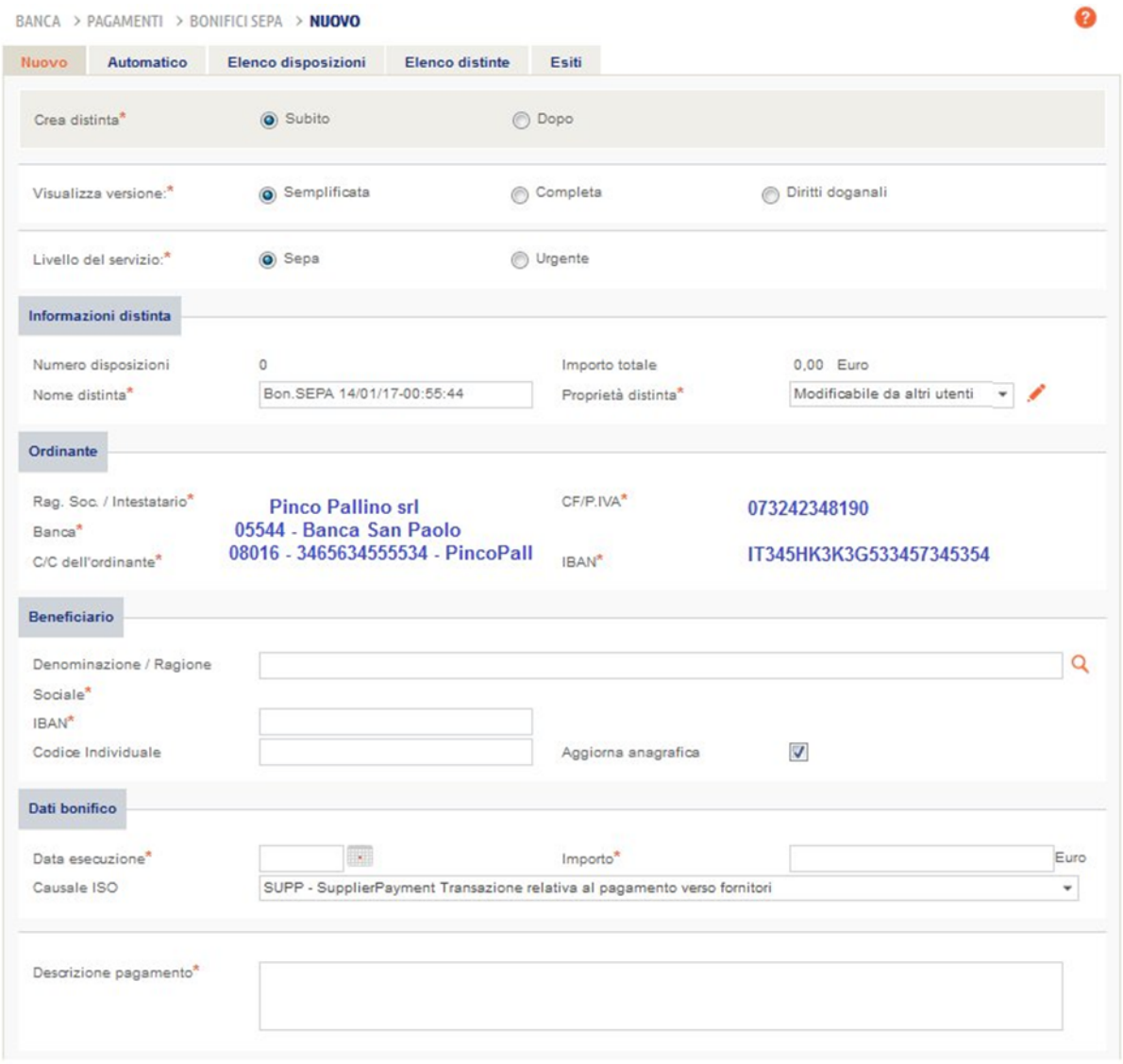
SEPA (Single Euro Payments Area) è un sistema per i pagamenti internazionali senza contanti. Semplifica il trasferimento di denaro tra i paesi dell'Unione Europea e Islanda, Norvegia, Principato del Liechtenstein e Svizzera.
La SEPA è uno degli elementi dell'integrazione europea, che presuppone una più facile circolazione di persone, beni e servizi tra i paesi europei. A differenza dei trasferimenti internazionali standard, SEPA non utilizza banche intermediarie, rendendo le transazioni più veloci ed economiche.

Perché vale la pena usare i trasferimenti transfrontalieri SEPA? Poiché il denaro viene ricevuto sul conto del destinatario entro uno o due giorni lavorativi, la tassa di trasferimento non viene detratta dall'importo trasferito e la transazione non utilizza i servizi delle banche intermediarie ed è quindi più economica.

Per effettuare un pagamento nel sistema SEPA, devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:

⇒ il trasferimento è fatto in euro (si può fare un trasferimento SEPA da un conto nella valuta del tuo paese a un conto estero, la banca lo convertirà in euro, ma secondo il suo tasso di cambio).
⇒ anche la banca del beneficiario utilizza il sistema SEPA (situato in un paese SEPA).
⇒ il conto del beneficiario è fornito in formato IBAN
⇒ viene visualizzato il codice SWIFT (BIC) della banca del beneficiario
⇒ il trasferimento è un trasferimento "regolare" (i trasferimenti express non vengono effettuati all'interno della SEPA).
⇒ i costi di trasferimento sono stati divisi tra il destinatario e il mittente, quindi è stata selezionata l'opzione di trasferimento SHA.

Questa è una vista di esempio in una banca online per un trasferimento transfrontaliero SEPA:



Fonti

https://konsument.gov.pl
https://www.danskebank.pl
https://www.bankier.pl
https://it.wikipedia.org/wiki/International_Bank_Account_Number (ultimo accesso: 20.08.2021)

Erasmus+

5.6 Titolo: Imposta sul valore aggiunta in Polonia, Germania e Italia

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Che le norme di calcolo dell'IVA differiscono da paese a paese - Quale aliquote fiscali esistono in Polonia, Germania e Italia - Come è fatto una fattura emessa in un altro paese	- Poter spiegare le differenze negli importi dell'IVA nei diversi paesi - Poter calcolare l'IVA su fatture emesse in diversi paesi	- Distinguere le regole dell'IVA in diversi paesi - Spiegare che le politiche fiscali differiscono da paese a paese

Durata dell'UdA:
45 minuti

Materiali:
Fotocopie di allegato 1 e 2

Partecipanti:
A scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

Un problema comune nel commercio internazionale è l'incomprensione della contabilità e delle registrazioni contabili ricevute dai contraenti stranieri. La lezione familiarizza gli studenti con le differenze e li preparano a lavorare con clienti di altri paesi.

Percorso

Step by step	Tempo
Step 1. Introduzione su definizione e regole per il calcolo dell'IVA (Allegato 1).	10 min
Step 2. Esempi per aliquote IVA diversi in Italia, Polonia e Germania (Allegato 2)	10 min
Step 3. Esercizio: Compilare una fattura straniera con aliquote diverse (Allegato 3 o 4)	20 min
Step 4. Debriefing	5 min

1. Step: Introduzione su definizione e regole per il calcolo dell'IVA

L'insegnante spiega la definizione e le regole di calcolo dell'IVA secondo l'allegato 1.

2.Step: Esempi per aliquote IVA diverse in Italia, Polonia e Germania

L'insegnante spiega che l'aliquota IVA non è la stessa in ogni paese per gli stessi beni e servizi. Egli mostra esempi di diverse aliquote e gruppi fiscali in Polonia, Germania e Italia (allegato 2).
L'insegnante spiega che esiste un'aliquota IVA zero per il commercio internazionale all'interno dell'Unione europea. Il prerequisito è una conferma della consegna della merce al contraente straniero.

3.Step: Esercizio: Compilare una fattura straniera con aliquote diverse

L'insegnante divide gli studenti in gruppi e distribuisce l'esempio di fattura emessa in Germania in tedesco (per gli studenti in Polonia e Italia) o in polacco in Polonia (per gli studenti in Italia e Germania) - allegato 3 o allegato 4. Il compito degli studenti è calcolare il valore lordo di ogni bene utilizzando l'aliquota IVA appropriata e calcolare l'importo totale della fattura.
Gli studenti controllano poi le aliquote IVA per i beni fatturati nel proprio paese e calcolano il valore lordo di ogni bene e l'importo totale della fattura. Fanno dei calcoli e confrontano i risultati. Se ci sono differenze, lavorano insieme per trovare gli importi fiscali corretti.
Un'ulteriore difficoltà nel compito è che gli studenti devono usare la fattura scritta in un'altra lingua, cioè basarsi sulle proprie competenze linguistiche o sul traduttore online.

4.Step: Debriefing

L'insegnante controlla e ev. corregge i risultati riassumendo la lezione dal punto di vista dell'obiettivo di apprendimento.

Ideazione:
Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

L'imposta sul valore aggiunto (IVA, inglese: value added tax) è una tassa su beni e servizi. In Polonia, l'abbreviazione PTU appare sulla ricevuta o sulla fattura. L'IVA è un'imposta indiretta, cioè i contribuenti non la pagano direttamente all'ufficio delle imposte. Va indirettamente all'erario, cioè dopo l'acquisto di ogni bene o servizio. L'IVA è a carico dell'acquirente finale dei beni (il consumatore) ed è inclusa nel prezzo di acquisto.
I pagatori dell'IVA sono persone giuridiche, ma possono anche essere persone fisiche se gestiscono un'attività, per esempio se affittano locali. L'IVA è una tassa che viene aggiunta ad ogni transazione. Il contribuente paga l'imposta dovuta all'ufficio delle imposte ridotta dell'imposta pagata quando acquista beni e servizi per la sua attività.

Esempio:

Il produttore A vende la materia prima per una produzione al produttore B per 200,00 PLN. Il produttore B trasforma la materia prima in un prodotto finito e lo vende al grossista per 400,00 PLN. Il grossista aggiunge un margine e vende il prodotto a un negozio al dettaglio per 500,00 PLN. Il rivenditore aggiunge un margine al dettaglio e vende i prodotti per 700,00 PLN.

Fase	Prezzo di vendita	VAT – 23%	Prezzo di vendita con VAT	Tassa pagata nelle fasi	Tassa dovuto all'agenzia delle entrate
1	2	3	4	5	6
I fase – produttore materie prime	200,-	46,-	246,-	-	46,-
II fase – Produttore bene finito	400	92,-	492,-	46,-	46,-
III fase – grossista	500,-	115,-	615,-	92,-	23,-
IV fase – dettagliante	700,-	161,-	761,-	115,-	46,-
Importo totale dovuto e da pagare all'agenzia delle entrate: 161,-					

IVA in Polonia - podatek od towarów i usług (PTU)

- 23% - aliquota IVA per la maggior parte dei beni e servizi
- 8% - aliquota IVA ridotta, include prodotti come: zucchero, caffè, agrumi, biscotti. Questo vale anche per alcuni servizi di catering e lavori di costruzione
- 5% - aliquota IVA ridotta, include tra gli altri prodotti come: latte, carne, cereali o verdure, libri
- 0% - il tasso che si applica in due casi: per l'esportazione di beni e per la fornitura intracomunitaria di beni

IVA in Italia - Imposta sul Valore Aggiunto (IVA)

- 22% - l'aliquota più alta, include tra l'altro automobili, sigarette, alcool premium, assorbenti
- 10% - aliquota IVA ridotta, copre tra l'altro i servizi statali di telecomunicazione, calzature, trasporto pubblico, servizi alberghieri
- 4% - aliquota IVA ridotta per alcuni prodotti alimentari, medicinali, attrezzature mediche e libri
- 0% - aliquota IVA per il trasporto pubblico, attrezzature ortopediche, servizi medici e dentistici

IVA in Germania - – Mehrwertsteuer (MwSt)

- 19% - aliquota di base per la maggior parte dei beni e servizi
- 7% - aliquota ridotta per molti prodotti alimentari e articoli di uso quotidiano (nel periodo VII-XII 2020, a causa della pandemia COVID-19, le aliquote in Germania sono state ridotte rispettivamente al 16% e al 5%).

Fonti
https://www.biznes.gov.pl

Rechnung NR F/2020/09/011

VS-Schwennigen, 13-09-2020

Verkäufer:
MMG GmbH
Kamillestrasse 14
D-78056 VS-Schwenningen

USt-IdNr.: DE8889997777

Empfänger:
Hannah GmbH
Feldkirchenstrasse 80
D-74655 Ingelfingen

USt-IdNr.: DE 5550555

Bank: Vereinsbank
Bankverbinung: 22 8888 5555 1000 0023 3333 6666

Zahlungsbedinungen 14 TAGE

Transport: DHL
Lieferort: DE
Ingelfingen

Lieferdatum: 14-09-2011

Pos.	Produkt	Menge	Einheit	Preis NETTO [€]	Wert NETTO [€]	MwSt. [%]
1.	"Im Keller" Buch von T. Erjawez	5	Stuck	27,5	137,5	5%
2.	"Autozeitung" Müllerverlag	20	Heft	3,2	64	5%
3.	Klebstoff 320 ml	15	Stuck	2,5	37,5	16%
4.	Buntstifte 20 St.	10	Packung	12,35	123,5	16%
5.	Schlager unserer Region CD	12	Stuck	21,1	253,2	5%
6.	Energy AA Batterien	5	Packung	11,3	56,5	16%

GESAMTBETRAG Netto:		672,20 €
Mwst. 16%:		
Mwst. 5%:		
GESAMTBETRAG Brutto:		

Zahlungsfrist: 14 Tage

FAKTURA VAT 2020/08/001

Wrocław, 03-08-2020

Sprzedawca
Rekord Sp. z o.o.
Małuszów, ul. Wrocławska 12
55-040 Kobierzyce
tel. +48/71/39-08-099
NIP PL888-02-02-333

Kupujący
P.H.U. Miko
Ul. Dworcowa 10
55-050 Sobótka
NIP PL838-01-01-555

ING Bank Śląski S.A.
Konto Nr. PL03 1050 1575 1000005003634555

Termin zapłaty: 21 dni, do dnia 24-10-2020
Sposób zapłaty: przelew
sposób dostawy: odbiór własny
Data sprzedaży: 03-08-2020

Lp.	Nazwa towaru	Ilość towaru	jednostka	Cena netto PLN	Wartość netto PLN	VAT
1	Książka "Uziemieni" Lisa Williamson 407 stron	10	sztuka	33,91	339,00	5%
2	Pióro kulkowe DiC niebieskie	15	sztuka	12,20	183,00	23%
3	Sok jabłko-pomarańcza „Kubuś" 330 ml	24	sztuka	1,90	46,80	5%
4	Zeszyt 32 kartki/linia oprawa twarda	12	sztuka	3,60	43,20	23%
5	Chusteczki higieniczne 10 sztuk	30	sztuka	0,90	27,00	5%
6	Bateria LR6b ENERGY	12	opak.	8,80	105,60	23%

RAZEM netto: 744,60 PLN
VAT 23%:.....
VAT 5%:
Razem brutto:.....

Źródła
https://www.biznes.gov.pl

6.1 Titolo: Strutture ricreative e sportive in diverse parti del mondo

OBIETTIVI

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Comprendere che le condizioni locali influenzano il processo di costruzione e la rapidità con cui lo stesso avviene - Essere in grado di partecipare a progetti di aiuto allo sviluppo con una formazione edile	- Suddividere le aree sportive in base al tipo di materiale utilizzato - Determinare i requisiti che un'area per il tempo libero e lo sport dovrebbe soddisfare - Valutare la condizione locale nel cantiere dell'impianto - Identificare i rischi costruttivi a seconda delle condizioni locali - Compattare il terreno nelle aree degli impianti	- Riconoscere che la mancata disponibilità delle attrezzature rende più difficile l'attività e che spesso questa mancanza è dovuta a fattori socioeconomici - Che i paesi in via di sviluppo hanno bisogno di sostegno ma questo non deve assumere la forma del neocolonialismo

Durata dell'UdA:
45 minuti

Partecipanti:
12

Materiali:
Lavagna, Immagini (Allegato n. 1); Postazioni per la compattazione del suolo e attrezzature (descrizione Step n. 2)

Osservazioni preliminari sui contenuti Informazioni generali / contesto

Laboratori pratici per apprendere le seguenti professioni: architetto paesaggista, tecnico edile.

Percorso

Step by step	Tempo
1. Step: Costruzione di aree ricreative e sportive	20 min.
2. Step: Esercizio - Compattazione del suolo in modo statico e dinamico	18 min.
3. Step: Riassunto	7 min.

1. Step

Gli studenti vengono suddivisi in gruppi di 3-4 persone. L'insegnante mostra i set di immagini - ALLEGATO 1. Chiede agli studenti di parlare in gruppo del paese in cui potrebbero essere state scattate le foto. Quali difficoltà potrebbero incontrare i lavoratori edili degli oggetti presentati? Quali fattori devono essere presi in considerazione quando si costruiscono aree ricreative e sportive? Quali tipi di superfici sportive si possono distinguere? L'insegnante chiede di suddividere in sottovoci le idee chiave più rilevanti. A questo punto i gruppi condividono le loro osservazioni nel forum e l'insegnante corregge e completa le loro osservazioni. In sintesi, vengono evidenziate le differenze tra le condizioni di lavoro nei paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo. L'insegnante mette in luce l'opportunità ed anche l'importanza dell'aiuto reciproco (Risorse per l'insegnante - ALLEGATO 2).

2. Step

Gli studenti imparano a conoscere i metodi di compattazione del suolo: statico (es. con rulli, con ruote di veicoli) e dinamico (es. con una pressa meccanica). Gli studenti vengono suddivisi in tre gruppi. Ciascun gruppo ha il compito di compattare la superficie del suolo con dimensioni di tre metri per tre. Il primo gruppo riceve un bastone, un pezzo di cemento, una corda o altri oggetti da cui è possibile realizzare un compattatore manuale temporaneo. Il secondo gruppo riceve una pressa elettrica. Il terzo gruppo riceve un rullo. L'insegnante dà istruzioni sulla salute e sulla sicurezza. Dopo aver completato l'esercizio, gli studenti analizzano il tempo e la quantità di lavoro necessaria per l'attività, infine valutano l'impatto del lavoro di ogni gruppo. Gli studenti puliscono gli strumenti.

3. Step

L'insegnante riassume le attività svolte con una breve conversazione. Gli studenti che hanno terminato per primi il compito hanno aiutato gli studenti degli altri gruppi? In caso affermativo, a quali condizioni? Se no, perché no? L'insegnante delinea brevemente il tema dell'aiuto allo sviluppo ed incoraggia gli studenti ad ampliare la loro conoscenza al riguardo.

1)

Foto 1

Foto 2

2)

Foto 3

Foto 4

3)

Foto 5

Foto 6

Foto 7

4)

Foto 8

Foto 9

Foto 10

5)

Foto 11

Ideazione:
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

1. BOLIVIA: La struttura è stata costruita nell'Orfanotrofio dell'Immacolata Concezione a Tupiza, in Bolivia. La realizzazione del tetto è stata possibile grazie alle donazioni. La necessità di utilizzare questo tipo di copertura viene descritta di seguito dal volontario del progetto:
“Un tetto sul campo di gioco non sembra essere necessario ... Ma non sulle Ande! Là, a tremila metri sopra il livello del mare, il sole non riscalda, brucia. Indipendentemente dal periodo dell'anno, non si dovrebbe uscire al sole durante il giorno e in nessun caso trascorrervi molto tempo. È pericoloso per la salute. Anche la gente del posto, abituata ad un clima del genere, deve fare attenzione ai pericolosi raggi del sole. Ecco perché sia le donne che gli uomini indossano cappelli. I bambini applicano uno spesso strato di crema protettiva su viso e mani più volte al giorno e tra le 12:00 e le 15:00 rimangono nelle stanze fresche e ombreggiate. Tutti i campi sportivi (sia pubblici che scolastici) sono coperti dal tetto, altrimenti sarebbero inutilizzabili".
Il testo citato e le foto sono stati scaricati al seguente indirizzo web il 31 agosto 2020:
https://swm.pl/blog/2020/04/23/podsumowanie-projektu-zadaszenie-boiska-w-boliwii/

2. POLONIA: La ricostruzione dell'impianto sportivo mostrato nelle foto è stata realizzata con fondi pubblici. È importante sottolineare che in Polonia molte strutture di questo tipo sono state costruite con fondi dell'Unione Europea.
La ricostruzione del campo sportivo presentato, che ha trasformato da erba naturale a campo multifunzionale di erba artificiale, comprende: lavori preliminari e lavori di escavazione - lavori di drenaggio - costruzione di un campo multifunzionale su una superficie in erba artificiale - costruzione di marciapiedi.
Maggiori informazioni: https://bip.malopolska.pl/gwielkawies,a,480392,przebudowa-boiska-sportowego-z-nawierzchni-z-trawy-naturalnej-na-boisko-wielofunkcyjne-z-nawierzchni.html

3. BANGLADESH: Il nucleo delle opere rappresentate nelle foto non era composto strutture ricreative e sportive, ma la descrizione delle attività dà un'idea delle difficoltà per la costruzione in un luogo così difficile come un campo profughi.
“L'obiettivo generale del progetto era creare un centro per bambini e ragazzi. Per prima cosa abbiamo trovato un appezzamento di terreno ed ottenuto un permesso di costruzione. Tuttavia, prima che potessimo recintare l'area, è stato eretto un altro edificio nello stesso luogo. La situazione era piuttosto confusa. La stessa proprietà è stata venduta a più persone contemporaneamente. Infine abbiamo acquistato l'edificio di nuova costruzione, che era sin dall'inizio di scarsa qualità ma sul quale siamo riusciti ad adattare il nostro progetto. Avevamo meno spazio di quanto inizialmente previsto. Nella proprietà sono presenti servizi igienici, un orto, un parco giochi, un pozzo profondo con rubinetti e una cabina di guardia.
Non c'è drenaggio sulla proprietà. Non è ancora stato creato. Il posto è allagato durante la stagione delle piogge, era una risaia. "
Testi citati e foto per gentile concessione di Anna Rzym - Collaboratrice di un progetto di cooperazione internazionale in Bangladesh, 2019

4. ZAMBIA: La coordinatrice del progetto edilizio di Kabwe, Zambia, risponde in merito alle difficoltà incontrate durante la costruzione:
„La mancanza di attrezzature era una sofferenza. Ad esempio, non c'erano escavatori. Gli operai dovevano scavare a mano con le pale il terreno sotto tutti i campi da gioco. In una foto in cui sono inginocchiato, puoi vedere un operaio che usa per scavare una vecchia lattina con dentro un'asta. In Europa abbiamo compressori elettrici. A metà del nostro lavoro abbiamo finalmente ottenuto una betoniera ".
Testi e foto citati per gentile concessione di Agata Żyniewicz - Collaboratrice di un progetto di cooperazione internazionale in Zambia, 2008

5. GERMANIA, Bau-Bildungs-Zentrum Magdeburg. Gli studenti tedeschi vengono formati in laboratori ben attrezzati. Hanno a disposizione una gamma di attrezzi e materiali di alta qualità. I banchi di lavoro sono sicuri e nelle strutture sono esposti pannelli informativi e didattici.

L'area per il tempo libero e lo sport dovrebbe dipendere dal tipo di utilizzo.

- garantire la sicurezza degli utenti (per quanto riguarda i paesi in via di sviluppo, è necessario tenere conto dei diversi approcci culturali)
- avere una buona presa
- soddisfare i requisiti della disciplina sportiva
- essere adatto per un uso intensivo
- essere disponibile indipendentemente dalle condizioni meteorologiche (per quanto riguarda i paesi in via di sviluppo, tenere conto dei diversi climi)
- essere facile da usare

In base al tipo di materiali utilizzati ed al tipo di utilizzo, distinguiamo tra le superfici:

- Terra
- Aggregati duri non fortificati
- rafforzato
- erboso

(basato su Krzysztof Gadomski "Cura e manutenzione degli spazi verdi, parte II, volume II")

Fonti:
Krzysztof Gadomski "Cura e manutenzione di aree verdi, Parte II, Volume II"
• Lidia Kasińska, Anna Sieniawska-Kuras "Architettura del paesaggio per tutti"
• https://swm.pl/blog/2020/04/23/podsumowanie-projektu-zadaszenie-boiska-w-boliwii/
Illustrazioni grafiche:
Foto 1.-2. https://swm.pl/blog/2020/04/23/podsumowanie-projektu-zadaszenie-boiska-w-boliwii/
Foto 3.-4. https://www.wielka-wies.pl/o-gminie/aktualne-inwestycje/przebudowa-boiska-sportowego-na-boisko-wielofunkcyjne-w-bialym-kosciele/
Foto 5.-7. Foto su gentile concessione di Anna Rzym - Collaboratrice di un progetto di aiuto allo sviluppo in Bangladesh, 2019
Foto 8.-10. Foto su gentile concessione di Agata Żyniewicz - Collaboratrice di un progetto di aiuto allo sviluppo in Zambia, 2008
Foto 11. Foto scattata nel Bau-Bildungs-Zentrum di Magdeburg, 2018, dalla signora Jolanta Danielska - partecipante alla mobilità dei dipendenti della formazione professionale nell'ambito del progetto "Ciao! Ciao! Benvenuto! Stiamo studiando le norme di lavoro danesi, italiani e tedeschi. "

6.2 Titolo: Come collegarlo? - la diffusione delle diverse tecniche di costruzione nel mondo utilizzando l'esempio delle giunzioni di elementi in legno

OBIETTIVI

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Che la popolarità dell'uso di diverse tecniche costruttive dipende dalle condizioni locali - Che la scelta della tecnologia di costruzione è influenzata da una serie di fattori	- Nominare alcune tecniche per il collegamento di strutture in legno - Effettuare la connessione in legno bocca di pesce - Effettuare collegamenti con chiodi pneumatici	- Che la tecnologia costruttiva abbia un'influenza sulla durata e sulla sicurezza dell'impianto - Che la natura della connessione influenzi l'estetica dell'oggetto e allo stesso tempo la sua percezione da parte dell'uomo

Durata dell'UdA :
45 minuti

Partecipanti:
12

Materiali:
Lavagna, immagini e descrizioni (vedi allegati), banchi di lavoro: 1. per il collegamento con chiodi pneumatici (chiodatrice per legno con cartucce e almeno 2 tavole), 2. per unire bambù (sega, lima, corde, chiodi di ferro spessi, p.e. 5 cm). Il numero dei banchi dipende dal numero di partecipanti

Osservazioni preliminari sul contenuto; Informazioni/ contesto di base

L'unità didattica può essere utilizzata per le seguenti professioni: tecnico edile, tecnico architetto paesaggista, tappezziere di mobili, addetti alle strutture edili, falegname. Quando si introducono tecniche costruttive di base, è importante attirare l'attenzione degli studenti sul contesto culturale, geografico e giuridico in cui possono lavorare.

Percorso

Step by step	Tempo
1. step: Tecniche di costruzione selezionate per unire elementi in legno. Fattori che influenzano la selezione della tecnica di connessione. rischi dovuti a soluzioni inadeguate	15 min.
2. step: Esercizi - costruzione con la tecnica della bocca del pesce e chiodatura con chiodi pneumatici	20 min.
3. step: Discussione sulla pratica del 2. step e riepilogo delle classi	10 min.

1. Step

L'insegnante mostra set di immagini per diversi tipi di legno che si uniscono (ALLEGATO 1) e chiede agli studenti di assegnare loro le descrizioni delle tecniche costruttive. Quindi verifica la correttezza della soluzione del compito e tiene una lezione sulle costruzioni presentate. Viene discusso l'impatto delle condizioni locali (geografiche, climatiche, economiche, legali) sul tipo di costruzione utilizzata. Se gli studenti non hanno notato le costruzioni "rischiose" negli esempi forniti, il docente sottolinea che la prima e la terza sezione contengono immagini che dovrebbero risvegliare la loro vigilanza (vedi spiegazione ALLEGATO 2). La presentazione è completata dai temi della sicurezza e della responsabilità degli edifici nella vita professionale.

2. Step

Gli studenti lavorano in coppia e sui banchi predisposti:
1) Tecniche di connessione con chiodi pneumatici
2) Tecniche di costruzione bocca di pesce per unire il bambù
3) Collegare il bambù con un chiodo
Esempio di visualizzazioni dell'attività - ALLEGATO 3.
Prima di iniziare le esercitazioni, l'insegnante fornisce adeguate istruzioni per la salute e la sicurezza. Dopo aver completato i compiti, gli studenti puliscono.

3. Step

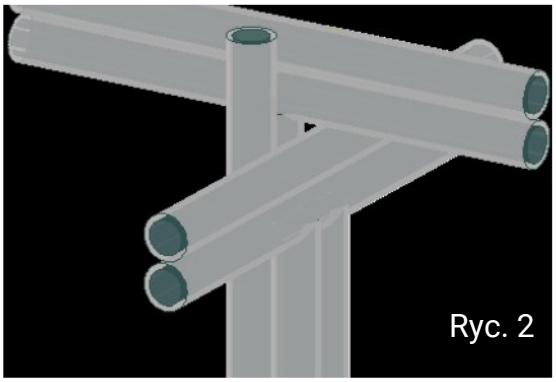
Gli studenti condividono le loro impressioni sulle nuove conoscenze e competenze nel forum. L'insegnante riassume la lezione.

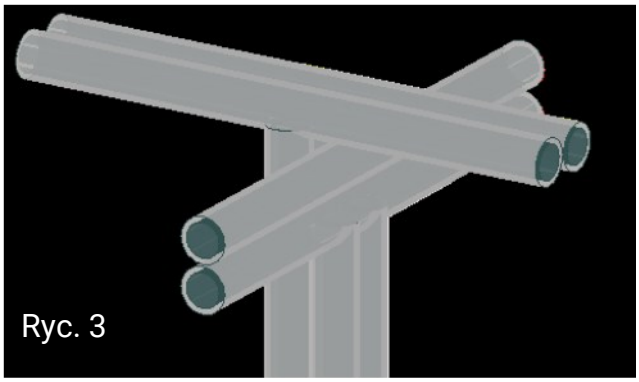
Ideazione:
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”

Erasmus+

1)

Ryc. 1

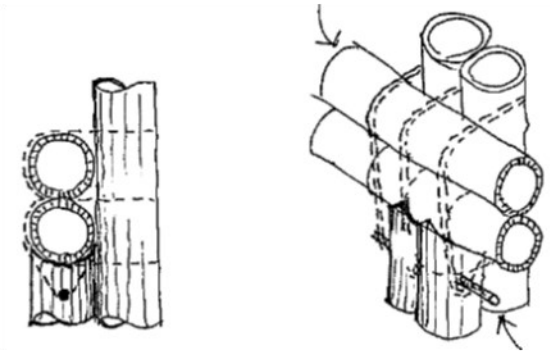

Ryc. 2


Ryc. 3

Ryc. 4

Ryc. 5

La fig.6



La fig. 7

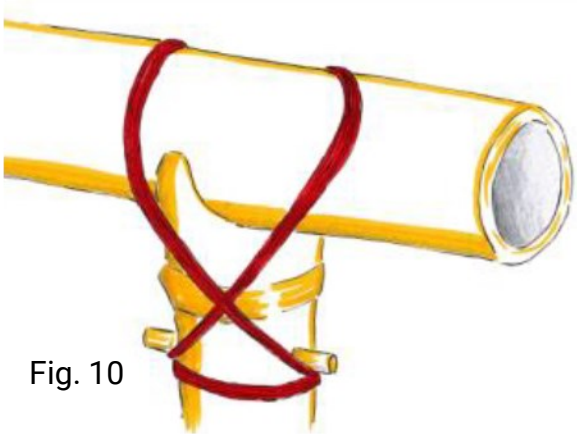


Fig. 10

La fig. 8

2)

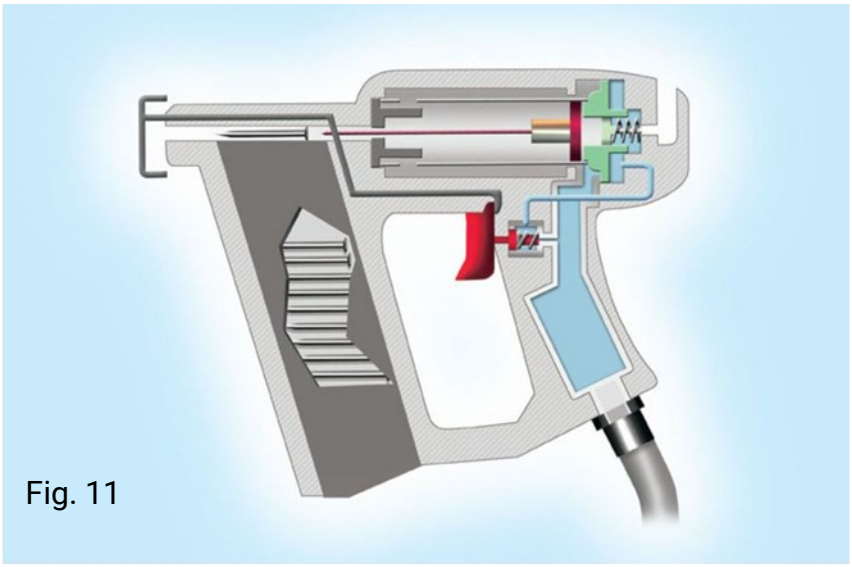


Fig. 11

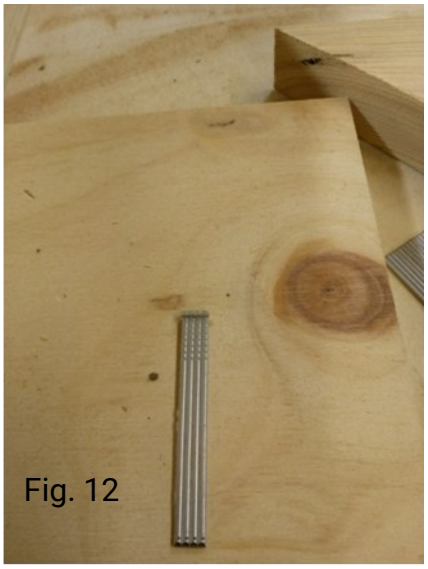


Fig. 12

Fig. 13

3)

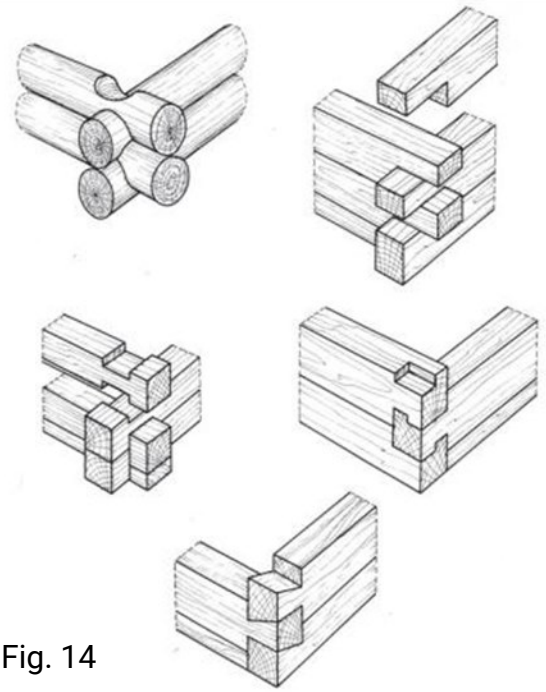


Fig. 14

Fig. 15

Fig. 16

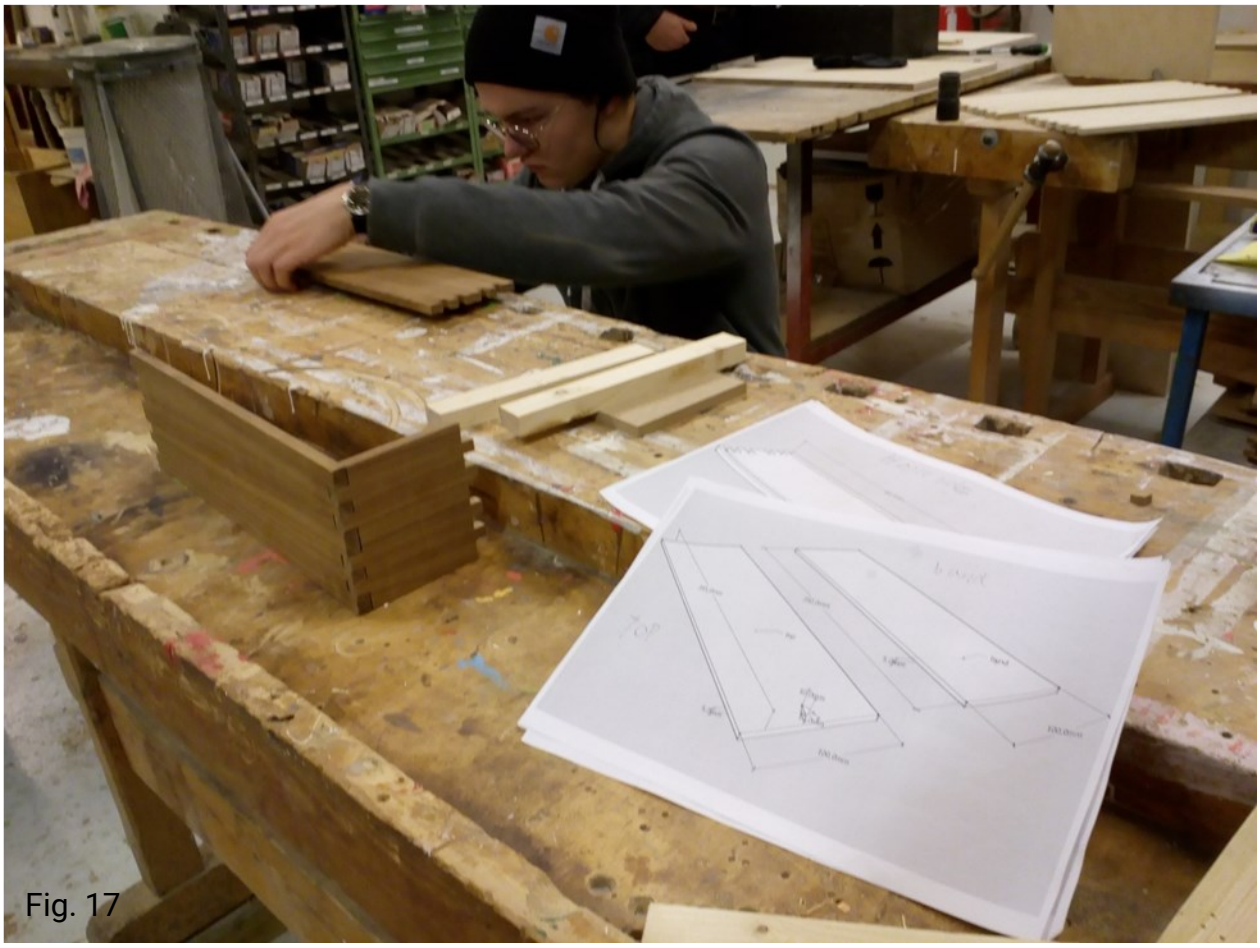


Fig. 17

A Una costruzione in legno leggero

Popolare per la costruzione di case di legno, .p.e. in Canada, negli Stati Uniti e nei paesi scandinavi. Gli elementi sono spesso realizzati con chiodatrici ad aria compressa.

Chiodatrice- è uno strumento pneumatico che guida o spara chiodi in diversi materiali.

Il caricatore viene utilizzato per conservare più chiodi in modo tale che la chiodatrice possa tirarli e inchiodarli uno dopo l'altro senza che l'operatore debba inserire ogni chiodo singolarmente nella macchina. I chiodi sono disposti in fila o sono usati come chiodi a bobina come rotolo in un tamburo. Per garantire che i chiodi rimangano nella disposizione corretta quando inserite nel caricatore, sono attaccate l'una all'altra da filo, colla, carta o un nastro di plastica. (https://de.wikipedia.org/wiki/Druckluftnagler)

B Costruzioni a bocca di pesce

Tecnica per il collegamento di elementi arrotondati. È importante che la "bocca" abbia un diametro maggiore rispetto all'elemento che la resiste.

C Strutture a telaio (blockhouse)

Popolare nelle regioni con ricca tradizione di falegnameria in Polonia, tra cui Kurpie, Warmia, Mazury e Podhale, in Europa: principalmente in vecchi edifici rurali in Russia, Bielorussia e Ucraina. La tecnica può essere utilizzata con successo (direttamente o dopo la modifica) anche in altri oggetti in legno.

ALLEGATO 2

Assegnazione corretta delle illustrazioni alle descrizioni:

1) B ; 2) A ; 3) C

Difetti di progettazione:

Figure 2, 4: Manca un elemento che impedisca al tetto di scivolare fuori dalla struttura.

Fig. 6. La trave può scivolare lateralmente dalla colonna.

Fig.7. La trave non è fissata saldamente alla colonna.

Fig.8. La trave cade dalla colonna.

*Fig.17. Come può lo studente collegare i lati della scatola al pavimento?

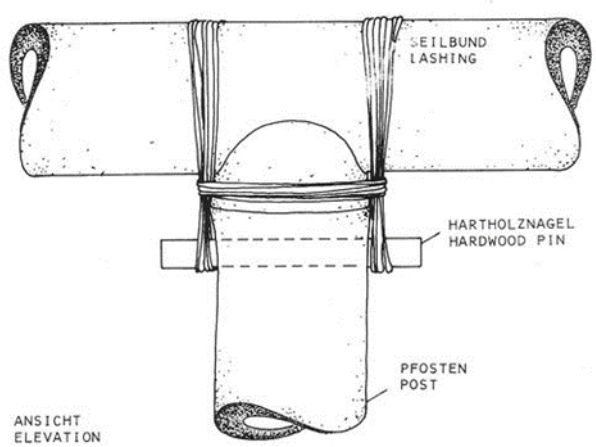


Fig.18.

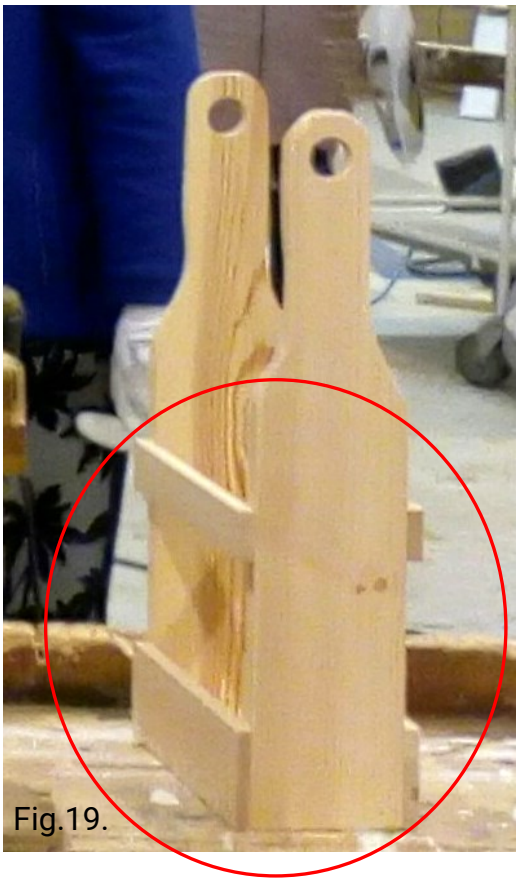


Fig.19.

Fonti:

• https://pl.wikipedia.org

• Grafici

Fig.1.-10. Costruzione del tetto in bambù, Bangladesh 2019, per gentile concessione di Anna Rzym

Fig.11. Pistola pneumatica per chiodi https://www.focus.pl/artykul/pneumatyczny-pistolet-do-gwozdzi

Fig.12. Chiodi per una pistola ad aria compressa, Fig. 17. Uno studente che progetta lui stesso una scatola di legno. Fig. 19. Porta bottiglie con chiodi ad aria compressa: foto da Skanderborg Hørning Produktionsskole di Agnieszka Zabrzewska

Fig.13. Chiodatrice pneumatica https://www.megaobrabiarka.pl/b-pro-gwozdziarka-pneumatyczna-big-ben,id4960.html

Fig.14. Esempi di collegamento di travi in legno https://urdenpl.wordpress.com/k/zrebowa-konstrukcja

Fig.15-16. Una capanna di tronchi - Polonia http://www.polskadrewniana.pl/stawiguda/860

Fig.18. Costruzione con tecnica bocca di pesce http://les-batisseurs-dinstants.com/accueil_decors/objets-scenographiques/scenographie-nomade/

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

6.3 Titolo: Crea un buffet per una comitiva internazionale

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Come prepararsi per gli ospiti stranieri - Quali abitudini alimentari esistono in altri paesi	- Adattarsi agli ospiti stranieri e orientarsi tra le loro abitudini alimentari - Cucinare nuove pietanze	- Riconoscere che in altri paesi esistono diverse abitudini alimentari - Accettare la motivazione degli ospiti a ordinare certe cose

Durata dell'UdA:
45 min

Materiali:
Sala da pranzo didattica + buffet, sedie, tavoli, lavagna a fogli mobili, pennarelli

Partecipanti:
5-10 partecipanti

ervazioni preliminari nel contenuto; Informazioni / contesto di base

Questo metodo è rivolto agli allievi cuochi che sono già un po' più avanzati nel percorso formativo.

Percorso

Step by step	Tempo
1. step: Introduzione al tema - Ripetizione buffet	10 Min.
2. step: Esercizio "Buffet per un gruppo internazionale"	5 Min.
3. step: Creazione / preparazione del buffet	20 min.
4. step: Valutazione e discussione	10 min.

1. Step: Introduzione all'argomento - Ripetizione buffet

L'insegnante dà una breve introduzione sull'argomento di oggi "Creazione del buffet" e fa riferimento ad una lezione precedente in cui è stato discusso l'argomento buffet. Ripete con gli studenti ciò che dovrebbe esserci in un buffet di cibo (per esempio in hotel, nel centro congressi, nel centro di formazione per giovani).
Vengono evidenziate anche le differenze nel buffet tra colazione, pranzo e cena. Quali componenti sono sempre le stesse, e quelle che si differiscono? Quali sono gli orari tipici dei pasti in Polonia/ Italia / Germania per questi pasti? Quali componenti sono tipiche per i singoli pasti per Polonia / Italia / Germania? In quale ordine vengono costruiti i diversi componenti (per esempio: prima i piatti e alla fine le posate, le parti calde all'inizio, il dessert alla fine, ecc.)?

2.Step: Esercizio "Buffet per una comitiva internazionale"

Nel passaggio successivo l'insegnante spiega l'attività per l'intera classe. Ora gli allievi devono progettare un buffet per una comitiva internazionale. È composta da 6 giovani provenienti da Spagna, Bosnia-Erzegovina e Polonia / Italia / Germania. A tal fine vi sono alcuni testimonianze dei giovani dei rispettivi paesi, ciò che a loro piace mangiare e in quale ora del giorno (allegato 1). Inoltre, possono ricercare in modo indipendente quali abitudini alimentari esistono nei rispettivi paesi di origine. La classe deve decidere autonomamente come dividersi e come affrontare questo compito. Alla fine, verrà creato un "buffet pronto" per uno dei tre pasti giornalieri, sul quale tutti i partecipanti del gruppo internazionale troveranno qualcosa di adatto ai loro gusti. È consigliato ripetere l'obiettivo del compito sulla lavagna, in modo che gli studenti abbiano l'opportunità di riflettere sull'obiettivo più e più volte. Potrebbe anche convenire di formulare domande specifiche su cui gli studenti si orientano, ad esempio "Quale pasto (colazione, pranzo, cena) offri?", "A che ora viene offerto il buffet?", ecc.

3.Step: Creazione / preparazione del buffet

Gli allievi possono ora discutere insieme quali singoli sotto-compiti esistono e come vengono divisi all'interno della classe. Leggono quindi le testimonianze, cercano su Internet e allestiscono fisicamente il buffet. La singola portata viene scritto su un cartoncino e non realmente preparato.

L'insegnante osserva il processo. Se scopre che qualcosa viene dimenticato (per esempio: etichettatura in più lingue, trattamento di cibo vegetariano, vegano o con predisposizione religiosa, miscela di parti calde e fredde, ...), può fare domande indirette per sollecitare la correzione(non: "Hai dimenticato di fare la scritta in spagnolo!", ma piuttosto "Tutti i partecipanti della comitiva internazionale sono in grado di leggere e capire questo cartoncino? Cosa dovete fare per renderlo possibile?"). L'insegnante indica il tempo rimanente.

4.Step: Valutazione e discussione

Alla fine dei 20 minuti, gli allievi presentano il buffet pronto e la motivazione delle loro scelte. Come sono state prese in considerazione le diverse abitudini alimentari dei partecipanti dei diversi paesi? Nonostante questo, ci sono ancora tutti le componenti di un buffet presenti (per esempio: antipasto, insalata, piatto principale, dessert)? Dove c'erano difficoltà, cosa era facile decidere? Cosa ha aiutato di più, le testimonianze o la ricerca su Internet? Avevano già una conoscenza preliminare di alcuni paesi? Come hanno distribuito i compiti tra di loro? Ci sono stati conflitti? Quanto era rilevante questo compito per il loro lavoro futuro? Pensano che sia importante che agli ospiti internazionali siano offerti alcuni piatti anche dal loro paese o secondo le loro abitudini, o dovrebbero accettare la cucina tipica del paese ospitante?
L'insegnante fornisce un breve feedback dopo la valutazione. Idea: in una delle ore successive può davvero cucinare questo buffet insieme alla classe.

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

Le testimonianze

Pilar dalla Spagna, 20 anni:
"In Spagna mangiamo sempre molto tardi la sera, di solito intorno alle ore 21-22. Ecco perché facciamo sempre colazione molto tardi.

Adem dalla Bosnia, 27 anni:
"Il pane è uno degli alimenti più importanti in ogni pasto del popolo bosniaco. Alcuni di loro fanno eccezioni quando hanno molta pasta o patate da mangiare, poi omettono il pane».

Sara dalla Spagna, 24 anni:
„We normally eat three important meals a day: breakfast in the morning before work, lunch between 2:00 and 4:00 p.m. and dinner between 9:00 and 10:00 p.m. Also, if we have had breakfast very early, there is a second breakfast around 11 - 12 and in the afternoon we usually have a "merienda" (snack) at 5 p.m. accompanied by a coffee or the children eat something sweet.“

Hana dalla Bosnia, 15 anni:
“I nostri orari dei pasti dipendono molto dalla famiglia. Si può dire che nei giorni feriali c'è la colazione dalle 7:00 alle 8:00, il pranzo dalle 12:00 alle 13:00 o dalle 15:00 alle 16:00 e la cena intorno alle 17:00 o dalle 19:00 alle 20:00. Come ho detto, dipende dalla famiglia".

Claudia dalla Spagna, 17 anni:
“Colazione: toast al caffè e pomodoro sono la tipica colazione spagnola
Pranzo: un piatto grande è il pasto principale della giornata (carne, pesce, spezzatino, insalate)
Cena: qualcosa di più leggero, a seconda della famiglia

Luka dalla Bosnia, 20 anni:
“Ci deve essere carne ad ogni pasto. Almeno un po'. E pane. Alcuni dei nostri piatti preferiti sono proprio questo: diversi tipi di pane o impasto e carne. Ad esempio "Burek" o "Ćevapi". Questi due sono un must".

Selma dalla Bosnia, 20 anni:
"E ci deve sempre essere più di un piatto per pranzo o cena."

Lucas dalla Spagna, 32 anni:
"Aglio, l'aglio lo abbiamo sempre su ogni piatto, soprattutto in Andalusia"

Daniel dalla Spagna, 25 anni:
„Depending on the time of year we make meals with seasonal products, for example in summer it is very normal to eat gazpacho or salmorejo (tomato soup) or in winter vegetable creams. In some areas of Andalusia when it rains they eat "migas" (like salty crumbs) or snails.“

Mateo dalla Spagna, 19 anni:
"Abbiamo tradizioni anche nei giorni speciali quando si tratta di cibo:
A Capodanno mangiamo 12 uva per iniziare il 1 gennaio.
A gennaio, molti mangiano lo stufato di San Antón (Olla de San Antón).
A febbraio per la stagione di carnevale ci sono alcuni dolci tipici.
A Pasqua ci sono alcuni dolci e piatti speciali.
A Granada il 1° febbraio si mangiano le “Salaíllas” (pane con sale) con fagioli grandi e baccalà. Nel giorno dell'Andalusia si mangia il pane con l'olio. È normale incontrarsi il pomeriggio per il caffè, fino alle 18 è l'ora del caffè, perché di solito andiamo a letto molto tardi».

Omar dalla Bosnia, 19 anni:
"Il caffè è molto forte."

Alejandro dalla Spagna, 21 anni:
“Nelle domeniche di sole di solito andiamo in campagna e mangiamo lì o passiamo l'intera giornata a mangiare insieme. Mia madre dice sempre che la domenica è per i pasti in famiglia e per la paella».

Elma dalla Bosnia, 29 anni:
„For the deserts, traditional ones. Oh my, there is way too much sugar in it. Like I am curious how we all aren’t diabetic yet.“

Carmen dalla Spagna, 18 anni:
„Whenever we get together to eat several people, we always speak very loudly, it is characteristic to speak loudly while we eat and watch the news, there is always the person who says "sssh, speak lower than I do not hear about the news on TV" and then turn up the TV volume and raise the volume of people's voices more.“

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

6.4 Titolo: Vecchi cereali nella produzione di pane

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Coltivazione di vecchie varietà di grano nella propria area / nel proprio paese - Importanza per la nutrizione umana delle antiche varietà di grano nella produzione di pane - Vantaggi delle antiche varietà di grano per la protezione dell'ambiente e la biodiversità	- Effettuare una ricerca su internet sulle antiche varietà di cereali nella propria zona/paese. - Riconoscimento delle antiche varietà di cereali più importanti nel proprio paese - Identificazione delle farine adatte al consumo umano	- Comprendere la produzione di pane come parte della discussione sociale sulla sostenibilità - Trasferimento del concetto di sostenibilità ad altri prodotti - Considerazione della salute nella produzione del pane

Durata dell'UdA:
45 Minuti

Materiali:
Fogli A3, pennarelli, proiettore, PC, smartphone o tablet per ricerca online, connessione internet

Partecipanti:
Da 5 a 30

Osservazioni preliminari sul contenuto; informazioni di base/ contesto

Questa lezione può essere usata come punto di partenza per approfondire l'uso dei grani antichi nella panificazione.
Durante una successiva esercitazione pratica nella sala di panificazione, gli alunni possono, per esempio, preparare pane cotto o torte con farina di cereali antichi.
Alcuni dei cereali antichi descritti per l'Italia, la Polonia e la Germania nell'allegato 2 sono coltivati anche negli altri paesi. È anche possibile rafforzare i concetti di globalizzazione guardando all'agricoltura intensiva e al monopolio delle sementi delle multinazionali.

PERCORSO

Step by step	Tempo
1. step: Introduzione	10 min.
2. step: Esercizio: Antiche varietà di cereali nella nostra regione/paese	15 min
3. step: Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo in plenaria. Discussione sulla sostenibilità	15 min.
4. step: Debriefing: verifica dell'apprendimento con Kahoot	5 min.

Erasmus+

1.Step: Introduzione

L'insegnante introduce l'argomento sulla base dell'allegato 1, facendo il collegamento tra la produzione di cereali e la sostenibilità.
Gli studenti rispondono a domande come:

⇒ Quali grani antichi conosci?
⇒ Li avete usati per la cottura?
⇒ Ci sono differenze nella preparazione?

2.Step: Esercizio: Antiche varietà di cereali nella nostra regione/paese

Si formano gruppi di 4 o 5 studenti. Ogni gruppo ha almeno 1 dispositivo digitale con connessione internet. Ogni gruppo ricerca almeno 3 cereali antichi coltivati nella propria regione / nel proprio paese e ne descrive le caratteristiche principali. Il foglio di lavoro appropriato (allegato 3) viene distribuito come punto di partenza per la ricerca su internet.
Le domande guida per il lavoro di gruppo includono:

⇒ Dove si coltiva questo tipo di grano nel tuo paese?
⇒ Quali sono le proprietà nutrizionali positive di questo cereale?
⇒ Ci sono panettieri nella tua città che fanno il pane con questo tipo di grano?
⇒ Per quali piatti si usano anche questi cereali?

I risultati sono registrati su un foglio A-3, che viene attaccato alla parete della classe e utilizzato per la presentazione in plenaria.

3.Step: Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo in plenaria. Discussione sulla sostenibilità

I singoli gruppi presentano i risultati e, con la moderazione del docente, discutono questioni quali:

⇒ Pensi che le antiche varietà di grano abbiano un futuro?
⇒ Quali sono le caratteristiche del cibo sostenibile?
⇒ Quali sono i benefici per la società e l'ambiente degli alimenti sostenibili?
⇒ Perché gli alimenti sostenibili sono spesso più cari di altri?

4.Step: Debriefing: verifica dell'apprendimento con Kahoot

Tutti gli studenti ricevono il link al modulo Kahoot via SMS per completare la verifica dell'apprendimento in 3 minuti. Infine, il risultato complessivo viene proiettato sulla lavagna e commentato brevemente dal docente (obiettivi di apprendimento raggiunti - non raggiunti).

Ideazione:
Gianluigi Rago

Erasmus+

Antichi cereali nella produzione di pane

In agricoltura, il grano o il seme necessario per la semina successiva è sempre stato trattenuto in modo che l'azienda possa crescere indipendentemente dai consorzi agricoli o dalle multinazionali.
Con l'avvento dell'agricoltura intensiva, questo ciclo naturale si è perso a favore della standardizzazione dei prodotti e delle fasi di coltivazione.
Il 1° gennaio 2016, l'"Agenda globale per lo sviluppo sostenibile" e i relativi Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) sono entrati in vigore a livello internazionale, e il loro raggiungimento entro il 2030 è stato adottato all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite.
Tra le altre cose, gli stati si impegnano a garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili e ad attuare pratiche agricole che aumentino la produttività e la produzione, contribuiscano alla conservazione dell'ecosistema, rafforzino la capacità di adattamento al cambiamento climatico, prevengano condizioni meteorologiche estreme, siccità, inondazioni e altri disastri, e migliorino progressivamente il territorio e la qualità del suolo. Entro il 2020, la diversità genetica dei semi e delle colture dovrebbe essere preservata.
La riscoperta di antiche varietà di cereali è soprattutto merito di giovani agricoltori in diverse parti del mondo che stanno tornando alla cosiddetta agricoltura circolare. Vogliono sfuggire al monopolio della produzione di grano esercitato dalle multinazionali, che nel tempo hanno selezionato, modificato e brevettato diverse varietà di semi.
L'agricoltura circolare sostiene la rinascita di un'agricoltura sostenibile come in passato grazie a una filiera corta. Oggi, la farina macinata può essere acquistata direttamente dal contadino. Spesso il contadino offre anche il pane fatto in casa nella vendita diretta. Queste opportunità aiutano i giovani agricoltori a investire nel proprio futuro.
Anche la biodiversità ne beneficia, perché nel corso dei secoli ogni seme si è adattato alle condizioni della rispettiva regione di coltivazione e ha garantito la qualità nutrizionale ideale. E questo ha portato anche a un'immensa diversità di semi.
Per il pane, la pasta, i prodotti da forno, i dolci, ecc., oggi si usa normalmente la farina bianca di grano tenero di tipo 0 o 00. Questa farina proviene da un grano che viene coltivato su larga scala ed è stato modificato nel corso degli anni per aumentare la resa. Nel processo, molti componenti importanti dal punto di vista nutrizionale sono stati persi.

Quali sono le varietà di grani antichi?
I grani antichi sono varietà originali rispetto al passato. Non sono stati modificati per aumentare la resa. La varietà di grano più conosciuta e coltivata è il Kamut del Canada, che ora è diventato un marchio registrato e un successo globale. A seconda della regione di coltivazione, ci sono anche antiche varietà da riscoprire in Italia, Polonia e Germania.

Perché si usano i grani antichi per fare il pane?

Non hanno subito alcun cambiamento: I grani antichi non sono stati modificati geneticamente dall'uomo e hanno una resa molto più bassa del grano comune oggi. Le loro orecchie sono alte con sfumature scure e venature irregolari. Non vengono lavorati intensamente per offrire un prodotto sano e autentico, ma anche più costoso.

Sono meno raffinati: I grani antichi sono di solito macinati a pietra, quindi la farina prodotta è molto meno raffinata di quella prodotta con il grano moderno. Grazie a questo tipo di lavorazione, si ottiene un prodotto che può essere definito come grano semi-integrale. Rispetto alle farine 0 o 00, le proprietà nutrizionali presenti nel grano sono molto più conservate.

Sono più leggeri e più digeribili: il minor contenuto di glutine nei grani antichi rende la farina che producono, e di conseguenza tutti i prodotti che ne derivano, molto più leggeri, digeribili e assimilabili dei prodotti basati sul grano moderno. I grani antichi sono adatti a tutti i tipi di preparazione e sono anche perfettamente integrati nella dieta dei bambini.

Evitano lo sviluppo di intolleranze: La sensibilità al glutine, che è diventata più comune negli ultimi anni, è probabilmente dovuta all'uso eccessivo del grano moderno che è molto ricco di glutine. L'uso di grani antichi (preferibilmente includendo grani senza glutine) previene o almeno riduce l'intolleranza al glutine. Gli individui affetti da celiachia non dovrebbero consumare alcun tipo di grano, moderno o antico.

Alcuni antichi cereali italiani

Verna: grano tenero della Toscana. Basso contenuto di glutine dello 0,9% (rispetto a una media del 14% per le farine comuni), maggiore contenuto di antiossidanti, proteine e minerali.

Gentil Rosso: originariamente coltivato in Toscana, questa varietà è un grano tenero versatile e naturale adatto alla coltivazione biologica. È ricco di ferro, magnesio e vitamina B. Come molti altri grani antichi, il Gentil Rosso ha un buon contenuto di proteine, ma allo stesso tempo ha poco glutine. La principale differenza di proteine tra le varietà moderne e quelle antiche non è la quantità, ma la qualità e la varietà. I grani antichi contengono una vasta gamma di proteine diverse e più nutrienti con una migliore digeribilità.

Farro Einkorn: Il farro Einkorn è il primo grano mai coltivato e utilizzato dall'uomo (oltre 10.000 anni fa). Le sue proprietà sono state studiate dall'istituto scientifico italiano C.R.A. (Consiglio per la ricerca e la sperimentazione agricola). L'analisi ha confermato che un contenuto proteico più elevato rispetto ad altre varietà di grano, così come un contenuto più elevato di ceneri e microelementi (ferro, zinco, magnesio, fosforo, potassio, ecc.). Bassa presenza di acidi grassi saturi, minor contenuto di amido, migliore digeribilità, più antiossidanti e pigmenti gialli (carotenoidi tra cui il beta-carotene, un riferimento di vitamina A) sono altre caratteristiche del cereale. Il farro Einkorn è particolarmente adatto all'agricoltura biologica, poiché richiede poca concimazione e di conseguenza permette tecniche di coltivazione rispettose dell'ambiente e della salute.

Saragolla: Rispetto agli altri grani duri, questa varietà contiene un maggior contenuto di proteine, lipidi e sali minerali. L'impasto ottenuto ha un sapore migliore e ottime caratteristiche organolettiche. Questo antico cereale è privo di qualsiasi contaminazione da irradiazione a raggi X indotta con cobalto radioattivo, oggi utilizzato principalmente in agricoltura.

Alcuni antichi cereali tedeschi

Grünkern (farro verde): Il farro acerbo raccolto alla cosiddetta maturazione del latte ed essiccato su un fuoco di faggio produce il Grünkern (farro verde). Come ti viene in mente una cosa del genere? - Circa 200 anni fa, diversi periodi di raccolta delle piogge si susseguivano. Il risultato: molti raccolti falliti. Alcuni contadini decisero quindi di raccogliere il farro prima che fosse maturo per salvare il raccolto, ed essiccarono il grano ancora molto acquoso e deperibile sul fuoco per conservarlo. Ed ecco che il grano verde aveva un buon sapore. Il Grünkern dispiega il suo aroma intenso al meglio nelle zuppe speziate, nelle casseruole o come arrosto.

EMMER: Il farro è uno dei più antichi cereali coltivati. Molto, molto tempo fa, il parente del grano aveva un ruolo importante come cereale in Europa - nella più antica cultura agricola dell'Europa centrale, nel Neolitico, era addirittura il cereale più importante. Nei tempi moderni, tuttavia, l'importanza di questo grano frugale era stata quasi completamente persa. Ancora una volta, sono stati gli agricoltori e i panettieri biologici a riscoprirlo nella loro ricerca di cereali interessanti. Anche se il farro ha solo un moderato contenuto di glutine, è comunque adatto a vari prodotti da forno, come il pane. Il suo sapore è più intenso di quello del grano o del farro.

Kamut®: il ® lo dice già - Kamut è un marchio registrato per una coltivazione speciale di un grano duro chiamato Khorasan: Le possibilità di coltivazione di un seme di cereale, introdotto dall'Egitto in America nel 1949, hanno occupato l'agricoltore Bob Quinn per dieci anni. Alla fine ha battezzato la sua prole Kamut e ha registrato il nome nel 1990. L'effettiva origine botanica del grano non è stata ancora completamente chiarita. Quello che è certo è che il Kamut®, che è disponibile solo in qualità biologica certificata, può essere usato come alternativa al farro o al grano.

Alcuni antichi cereali polacchi

L'amaranto (Amaranthus) è un genere di piante della famiglia della coda di volpe (Amaranthaceae). I semi a grana fine della coda di volpe del giardino (Amaranthus caudatus), che ricordano il miglio, sono principalmente utilizzati. L'amaranto sviluppa il suo tipico odore di noci quando viene cotto. Nella preparazione, l'amaranto deve essere lavato con l'aiuto di un setaccio per capelli e acqua calda. Può essere consumato nel muesli, come base nelle insalate, nelle padelle di verdure o come contorno generale. La farina di amaranto è adatta solo in misura limitata per la cottura, dovrebbe essere mescolata in un rapporto di 1:3 o 1:2 con la farina contenente glutine, altrimenti la proteina del glutine manca

Il Panicum miliaceum era un alimento importante nell'Europa centrale nel Medioevo ed era considerato il "pane dei poveri". Tuttavia, l'enfasi si è spostata verso l'Europa orientale ed è stata sostituita dalla patata e dal mais. Si mangiava solo come porridge, dato che non esistevano varietà glutenose. I chicchi non maturano allo stesso tempo nelle pannocchie, a causa di un alto rischio di fallimento, la raccolta avviene prima della piena maturazione. Oggi i frutti vengono mangiati come grano, porridge e pane o anche trasformati in birra di miglio.

Domande per imparare con Kahoot

1. gli obiettivi dello sviluppo sostenibile
   a. Affrontare l'ultima generazione di motori elettrici per la mobilità sostenibile.
   b. Richiedere agli Stati di conservare la diversità genetica dei semi e delle colture
      entro il 2020
   c. Richiedere ai paesi di chiudere tutte le centrali nucleari entro il 2020.

2. origine nota del kamut

   a. Canada
   b. Egitto
   c. Spagna

3. varietà di grano antico per la panificazione

   a. Le varietà di grano antico sono state modificate per aumentare le rese
   b. Tutte le varietà di grano antico sono coltivate in tutto il mondo
   d. Le vecchie varietà di grano vengono riscoperte dai giovani agricoltori

4. grani antichi e glutine

   a. I grani antichi sono ricchi di glutine, che fanno male al corpo.
   b. I grani antichi mantengono un migliore equilibrio tra amido e glutine.
   c. I grani antichi contengono la stessa percentuale di glutine di tutti gli altri grani

5. cereali antichi e biodiversità

   a. Favoriscono la biodiversità perché ogni seme si è adattato nel corso dei secoli alla
      zona in cui viene coltivato e fornisce la qualità nutrizionale ideale
   b. sono una minaccia per la biodiversità perché l'ambiente si è evoluto e non è più
      adatto ai cereali coltivati secoli fa
   c. Non hanno alcun impatto sulla biodiversità perché ci sono sempre stati comunque

Risposte corrette:
1: b; 2: a; 3:c; 4: b; 5:a

Cos'è Kahoot?

Kahoot è una popolare piattaforma di apprendimento online basata sul gioco che rende l'apprendimento facile e divertente. È un servizio online gratuito e accessibile a tutti. Il maestro di gioco - l'insegnante - si iscrive e crea un gioco per gli studenti. Il formato del gioco consiste di solito in una serie di domande sull'apprendimento che si sta facendo. Attraverso un'app (scaricabile gratuitamente da App Store o Google Play) o su kahoot.com, gli studenti rispondono alle domande individualmente o in gruppo. Più velocemente rispondono correttamente, più alto è il loro punteggio.

Ci sono numerose guide pre-fatte, tutorial e test disponibili su Kahoot.com e online. Una guida introduttiva per gli insegnanti può essere trovata qui: https://kahoot.com/files/2020/03/Distance-learning-guide-schools-March-2020.pdf

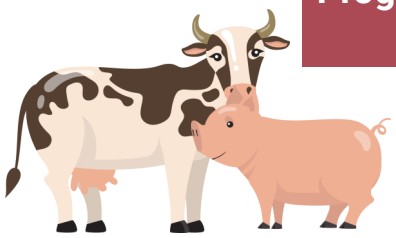
Źródła

https://www.enogastronomia.it/la-riscoperta-dei-grani-antichi/
https://panificioadriatico.it/2020/02/15/la-riscoperta-di-grani-antichi/
https://www.aics.gov.it/home-eng/fields/sdgs/
https://www.alnatura.de/de-de/magazin/warenkunde/warenkunde-alte-getreidesorten/ (letzter Aufruf: 15.03.2021)
https://www.karitiadrp.com/i-nostri-valori/grano-verna/
https://www.romagnaatavola.it/it/grani-antichi-in-romagna
https://propizzafood.com/index.php?option=com_content&view=article&id=8:alla-scoperta-dei-grani-antichi&catid=8&Itemid=115
https://casasapori.shop/cibo-e-salute/il-grano-duro-saragolla/
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Gruenkern.jpg
https://de.wikipedia.org/wiki/Gr%C3%BCnkern
https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1012750
https://it.wikipedia.org/wiki/Triticum_dicoccum
https://www.alnatura.de/de-de/magazin/warenkunde/warenkunde-alte-getreidesorten/ (letzter Aufruf: 15.03.2021)
Von User:Niedereschbach - Eigenes Werk, CC BY-SA 3.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=24320614
https://pl.wikipedia.org/wiki/Szar%C5%82at (letzter Aufruf: 15.03.2021)
Stefan.lefnaer - Eigenes Werk, CC BY-SA 4.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=63099958
https://de.wikipedia.org/wiki/Rispenhirse
Gemeinfrei,https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1012750
https://www.alnatura.de/de-de/magazin/warenkunde/warenkunde-alte-getreidesorten/ (letzter Aufruf: 15.03.2021)

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale

Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

6.5 Titolo: Macellazione secondo le regole Halal (formazione professionale per macellai)



OBIETTIVI

Teoria/Saperi	Capacità	Competenze
- qual è l'importanza della carne Halal nell'economia mondiale - cosa significa Halal e Haram - quali principi vengono applicati nella macellazione Halal	- ricerca di informazioni sui produttori di carne e altri prodotti Halal a livello locale e nazionale - confrontare le norme religiose sul cibo e la sua produzione	- è consapevole di come viene effettuata la macellazione richiesta da una clientela musulmana - è consapevole che la lavorazione della carne può essere soggetta a regolamenti religiosi

Durata UdA:
45 minuti

Materiali:
A3-Blätter, pennelli a feltro, proiettore, PC, smartphone o tablet für ricerca online e esercizio finale con Mentimeter, collegamento Internet

Partecipanti:
Classe esistente

Osservazioni preliminari sul contenuto; informazioni di base/ contesto

Questa lezione può essere usata come punto di partenza per uno studio più approfondito delle abitudini alimentari di persone di altre religioni (buddismo, induismo, ebraismo, ecc.).Si raccomanda di seguire questa lezione con lezioni pratiche di cucina di carne, sperimentando tagli di carne tipici della cucina araba, possibilmente preparando ricette tradizionali del mondo islamico. È anche possibile seguire i concetti di integrazione degli stranieri e affrontare il problema del razzismo e della xenofobia sulla base dei risultati di Mentimeter.

PERCORSO

Step by step	Tempo
1. step: Introduzione teorica dell'insegnante basata sull'allegato 1 (una copia del materiale può essere distribuita agli studenti).	10 min.
2. step: Lavoro di gruppo: dividere la classe in gruppi di 4 o 5 persone. Ogni gruppo deve avere almeno un dispositivo digitale (computer, tablet, smartphone) con connessione internet. Compiti per ogni gruppo: a. Quali principi caratterizzano la macellazione Halal? b. Quali macellerie/supermercati nella tua città vendono carne Halal? c. Ci sono centri di certificazione Halal nel tuo paese? I risultati del lavoro di gruppo sono registrati su un poster a muro che viene utilizzato per la presentazione in plenaria.	15 min.
3. step: Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo in plenaria. Discussione dei risultati. Domanda finale: ci sono regole anche nel cristianesimo riguardo al cibo e alla sua produzione?	15 min.
4. step: Controllo dell'apprendimento con il Mentimeter (appendice 2)	5 min.

ALLEGATO 1

Secondo una recente indagine del centro studi di una delle principali organizzazioni di agricoltori in Italia, il mercato degli alimenti "Halal" in Europa vale 70 miliardi di dollari (5 miliardi in Italia) e si prevede che continui a crescere.
Per questo motivo, la carne "Halal" si trova sempre più spesso nei banchi delle macellerie dei supermercati, soprattutto nelle catene al dettaglio.
La commercializzazione della carne Halal da parte delle grandi catene è iniziata intorno agli anni '80 con Nestlé (nel 2009, 75 delle 456 fabbriche di carne avevano la certificazione Halal). Negli ultimi anni, la presenza di prodotti Halal in sempre più grandi catene è cresciuta fortemente. A Carrefour e Casino in Francia e Tesco e Sainsbury nel Regno Unito, ma anche alcune catene di fast food come Quik e KFC hanno aperto filiali certificate Halal.
Questa decisione ha certamente una base etica, ma si basa soprattutto su un forte interesse economico, dato che la popolazione islamica mondiale è attualmente di circa 1,8 miliardi di persone. Più di 20 milioni vivono in Europa.

Si stima che attualmente ci siano circa 16 milioni di consumatori di fede musulmana nel Vecchio Continente, che potrebbero salire a circa 35 milioni entro il 2025.
Il termine "Halal" viene dall'arabo e significa "permesso", in opposizione a ciò che è proibito o non permesso (chiamato "haram"). In Italia (dopo la fine della seconda guerra mondiale) e nel mondo occidentale in generale, esiste una deroga specifica che permette a musulmani ed ebrei di macellare la carne secondo le regole della propria cultura e religione.
In entrambi i casi, è consentito uccidere e dissanguare l'animale senza previo stordimento in strutture adeguate e con metodi ben definiti.
I metodi e i rituali di macellazione sono prescritti da "regole" descritte nel Corano per i musulmani e nelle Sacre Scritture per gli ebrei.
Le linee guida del Corano affermano che tutti gli alimenti sono Halal tranne quelli specificamente definiti Haram, come l'alcol.
Tra gli alimenti, la carne è regolata con le restrizioni più severe.
Una delle regole di base vieta di mangiare carne di animali che non sono stati uccisi secondo le regole della macellazione rituale. Tuttavia, alcuni tipi di animali, come i maiali, sono generalmente considerati impuri.

Oltre al maiale, che è espressamente proibito, tutti gli animali carnivori che si nutrono di maiale o che si nutrono di impurità o di animali morti (come topi, ratti o predatori) sono considerati impuri. Anche il consumo di carne di cavallo e di asino non è permesso.
La carne degli animali permessi (bovini, pecore, capre, conigli, pollame), invece, è commestibile a condizione che siano stati macellati secondo le prescrizioni religioso-legali dell'Islam.
Il rito della macellazione islamica richiede che il macellatore sia un musulmano. L'animale viene condotto al macello con compassione e senza violenza.
L'animale viene ucciso mentre è rivolto in direzione della Mecca. Il coltello deve essere afferrato con la mano destra mentre la sinistra tiene ferma la testa dell'animale. Il taglio può essere fatto sotto anestesia, poiché l'animale deve essere cosciente. Viene trattato con rispetto (accarezzato, rassicurato, messo sul fianco sinistro in un luogo senza sangue per non spaventarlo).
Durante il rito della macellazione, si dicono delle preghiere dedicate ad Allah. Secondo l'Islam, nessuna sofferenza inutile è inflitta agli animali a causa del taglio netto.
L'animale muore poi per dissanguamento completo. Il sangue è considerato proibito e quindi deve essere rimosso. La carcassa deve essere completamente dissanguata prima che la carne possa essere lavorata.
La carne Halal non è soggetta a un processo di frollatura, poiché nella cucina araba non è necessaria una particolare tenerezza della carne. Principalmente i tagli anteriori sono usati dopo la tritatura e la brasatura prolungata con erbe aromatiche e legumi.
Il taglio della carne Halal include più carne muscolare in contrasto con il taglio comune nel nostro paese, che separa alcuni gruppi muscolari.

La certificazione

Non esiste un unico standard di riferimento internazionale per la certificazione Halal dei prodotti. Questo è dovuto alle diverse interpretazioni del Corano. Esistono istituti di certificazione che, oltre alla macellazione, controllano tutta la catena di produzione (compreso lo stoccaggio della carne e il trasporto fino alla destinazione finale) per garantire che la carne non sia entrata in contatto con sostanze proibite.

Nel caso della carne lavorata e conservata, un musulmano deve praticamente sempre controllare l'etichetta per assicurarsi che le spezie e i conservanti non contengano ingredienti considerati proibiti, come l'alcol e la gelatina.

Ideazione:
Gianluigi Rago

Erasmus+

Controllo dell'apprendimento con il Mentimeter

"Rispondi al sondaggio usando 3 parole chiave su Halal".
Gli studenti hanno 2 minuti per risolvere il compito usando internet. Poi l'insegnante mostra il sondaggio complessivo dei termini fatto da Mentimeter e commenta alcuni risultati che sono importanti per lui.
In questo esercizio, alcuni studenti potrebbero scrivere termini che non sono collegati all'introduzione. Piuttosto, potrebbero riflettere un atteggiamento sottostante di razzismo, xenofobia o rifiuto dell'alterità
L'insegnante decide di affrontare brevemente questo atteggiamento di base o di riprenderlo in una fase successiva (per esempio con una lezione sull'integrazione e l'inclusione).
Mentimeter è una piattaforma online per creare presentazioni interattive e si può rispondere a domande o sondaggi, per esempio. È anche possibile modificare con uno smartphone.
Mentimeter non è solo utile in classe, ma anche molto facile da usare. Molti strumenti diversi possono rendere le presentazioni più interattive e attraenti e offrire un rapido controllo dell'apprendimento. I dati delle risposte e delle interazioni anonime possono anche essere esportati e analizzati a piacere.
La versione di base di Mentimeter è gratuita. Per utilizzare tutti gli strumenti è necessario un abbonamento.
www.mentimeter.com
L'uso di Mentimeter è spiegato in tutorial online (in quasi tutte le lingue).
www.youtube.com/watch?v=C8DbJFmwMpM

Fonti

Cos'è la carne hahal? Di Nick Eardley, BBC News, 12 maggio 2014.
www.bbc.com/news/uk-27324224

Islam per paese, Wikipedia - https://en.wikipedia.org/wiki/Islam_by_country

Cibo Halal, R. Pellati
www.fosan.it/notiziario/285_cibi_halal.html

Religioni: Macellazione di animali da parte di ebrei e musulmani
www.redattoresociale.it/article/notiziario/religioni_la_macellazione_degli_animali_secondo_ebrei_e_musulmani

Carne Halal: cosa significa e quali sono le regole, Eleonora Bravo
https://cucina.robadadonne.it/carne-halal-significato-regole/

Il consumo di carne Halal nei paesi europei: caratteristiche e trasformazioni in corso, Laura Priore, Dipartimento di Politiche Pubbliche e Scelta Pubblica - POLIS Working Papers n. 193, Dicembre 2011

Organizzazioni internazionali di certificazione Halal
www.halalint.org/en - https://halaleurope.de

6.6 Titolo: Educatori in pratica: trattare con genitori e bambini di culture diverse

Obbietivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Diagramma a cipolla secondo G. Hofstede - Conoscenza della propria cultura / sottoculture	- Riconoscere simboli, pratiche, eroi e valori di altre culture - Comprendi i propri valori	- Trovare un modo per relazionarsi con altre persone che diano per scontate altre cose

Durata dell'UdA:
45 min

Materiali:
Fotocopia della storia, foglio di lavoro diagramma a cipolla e attività

Partecipanti:
20 studenti

Percorso

Step by step	**Tempo**
1. step: Introduzione - La storia	5 min.
2. step: Esercizi	20 min.
3. step: Teoria: Il modello a cipolla	5 min.
4. step: La mia cipolla	15 min.

Ideazione:
Antonia Pilz, EJBM

Erasmus+

1. Step: Iniziare: La storia

L'insegnante inizia il modulo spiegando agli studenti che funzioneranno anche con genitori e bambini nella loro successiva vita professionale, che sono diversi e si comportano inaspettatamente a causa di altre influenze ambientali. Questo può certamente portare a incomprensioni più volte perché agiscono in modo diverso da quello a cui siamo abituati a causa di diverse esperienze e cose che vengono date per scontate.
Ora l'insegnante legge la storia di Nazike (Allegato 1).

2. Step: Esercizi

Dopo che la storia è stata letta, gli studenti si riuniranno in gruppi di tre. Il docente distribuisce i compiti e chiede agli studenti di lavorare sui compiti 1-4. Dopo circa 10 minuti, due gruppi di tre dovrebbero unirsi e giocare il gioco di ruolo l'uno dell'altro e poi parlare insieme attraverso il compito 5.

3. Step: Teoria: Il modello a cipolla

Il docente distribuisce una copia del modello a cipolla a tutti gli studenti e una copia della spiegazione per le parole "simboli", "eroi", "rituali" "valori" e "pratiche" (allegati 3 e 4). Spiega che il modello a cipolla secondo Geert Hofstede è un modello che può essere utilizzato per spiegare le pratiche delle diverse culture. Le pratiche sono in definitiva ciò che vediamo come un'espressione culturale di una persona, per esempio: il direttore dell'asilo si è arrabbiato perché la madre è arrivata così tardi. Tuttavia, queste pratiche derivano dai simboli, dagli eroi, dai rituali e dai valori dietro di loro, a seconda della loro (sotto)cultura.

4. Step: La mia cipolla

Ogni studente dovrebbe ora considerare da solo a quali culture appartengono. Ciò può essere dovuto al loro paese d'origine, alla loro religione, a uno sport o a un genere musicale a cui appartengono. Forse qualcuno è anche un fan del tatuaggio e vuole decifrare le "regole" di questa cultura. L'insegnante spiega i termini usando l'allegato 5.
Dopo circa 10 minuti, l'insegnante chiede ad alcuni studenti di presentare i propri risultati. Che cosa hanno imparato da questo? Quali intuizioni hanno acquisito e cosa cambieranno nel loro lavoro quotidiano?

ALLEGATO 1

Chiusura del servizio nel centro diurno

È la fine del servizio nell'asilo nido. Tutti i bambini sono stati gradualmente prelevati. Solo Nazike è ancora lì. I colleghi salutano e la signora Martensen, la manager, aspetta ancora che Nazike venga prelevato. Più passa il tempo, più diventa fastidioso. Ha una famiglia a casa e deve ancora fare la spesa.

Sono le 18.00 quando arriva la madre di Nazike. La signora Martensen la rimprovera per essere venuta tardi, e la madre di Nazike è stupita: "Ma ho incontrato un amico", dice. La signora Martensen è senza parole, spingendo Nazike verso sua madre senza ulteriori risposte e chiude la porta.

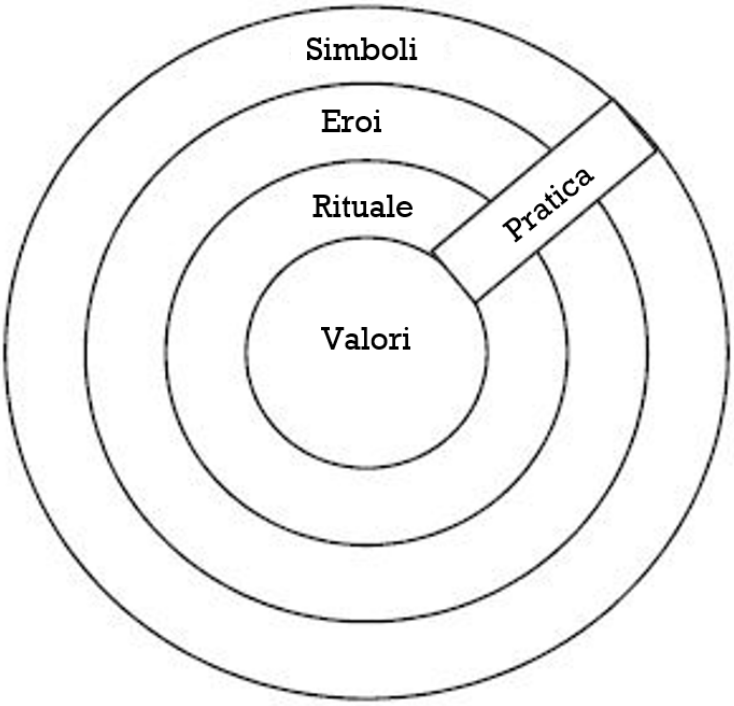
Il giorno dopo, la sua rabbia non è scomparsa, e decide di parlare con la madre di Nazike, con l'obiettivo di impedire che la stessa cosa le accada di nuovo.

ALLEGATO 2

Attività di gruppo:

1. Descrivere i fatti della situazione e il problema.
2. Identificare quali standard culturali la madre ha violato e quali sono i propri standard culturali che ha seguito.
3. Valutare la situazione sullo sfondo dei risultati delle attività 1 e 2 e mostrare cosa si pensa avrebbe dovuto accadere. Quali possibili soluzioni a questo problema sono concepibili? Quali sono i modi appropriati di rispondere?
4. Sviluppare un breve gioco di ruolo con l'obiettivo che entrambi i lati siano soddisfatti della situazione e escono dalla situazione con una "faccia sorridente".
5. Si prega di valutare la situazione simulata: qual era la tua intenzione? Cosa pensi che sarebbe dovuto succedere? Quali erano i tuoi sentimenti e pensieri? Quali potrebbero essere stati i pensieri, i sentimenti e le aspettative del tuo interlocutore.

ALLEGATO 3



Il modello culturale antropologico secondo Hofstede ("modello a cipolla")

ALLEGATO 4

La cipolla culturale è una metafora o un modello per la rappresentazione pittorica della cultura. Il modello è stato sviluppato dallo scienziato culturale Geert Hofstede.

Simboli

Hofstede descrive la cultura come una cipolla composta da diversi strati. Lo strato esterno corrisponde a ciò che le persone devono guardare in termini di peculiarità culturali. Questo livello rappresenta i cosiddetti simboli. I simboli sono parole, gesti, immagini o oggetti che hanno un certo significato riconosciuto solo dalle persone che appartengono alla stessa cultura. Semplici esempi di simboli possono includere acconciatura, abbigliamento o bandiere. Inoltre, possono verificarsi altri marcatori, che sono anche "visibili". Questi includono linguaggio, gesti ed espressioni facciali. I simboli non sono fissi, ma sono soggetti a modifiche nel tempo. Simboli di gruppi culturali speciali si influenzano a vicenda.

Eroi

Il livello successivo nel modello a cipolla dopo Hofstede è costituito dagli eroi: "Gli eroi sono persone, vive o morte, reali o immaginarie, che possiedono qualità molto apprezzate in una cultura; servono quindi come modelli comportamentali. (vedi Hofstede 2001, 8) Esempi di eroi della sfera culturale americana possono essere non solo l'ex presidente John F. Kennedy, ma anche personaggi comici o personalità televisive come Batman, Rocky o Rambo.

Rituali

Il terzo e penultimo strato nel modello a cipolla è costituito dai rituali. Hofstede descrive i rituali come "attività collettive che sono in realtà superflue per il raggiungimento degli obiettivi desiderati, ma sono considerate socialmente necessarie all'interno di una cultura" (cfr Hofstede 2001, 8). Esempi di rituali sono i gesti di saluto o riconoscimento verso un'altra persona, così come costumi sociali e religiosi. Oltre alle formule orali di benvenuto come "Hello", " Ciao " o "Servus" in lingua tedesca, questi includono anche i saluti fisici sotto forma di stretta di mano.

Procedimento

I primi tre strati sono visibili all'osservatore, ma il loro significato per la cultura non può essere facilmente sfruttato dall'osservatore. Questi tre livelli possono essere riassunti sotto il termine "pratiche". Le pratiche possono essere facilmente imitate da estranei, ma il significato dietro le azioni di solito non viene percepito.

Valori

Al centro della cipolla della cultura ci sono i valori descritti da Hofstede come "inclinazioni generali per portare avanti determinate circostanze" (vedi Hofstede 2001, 9). I valori sono anche definiti come sentimenti con un forte orientamento positivo o negativo. I valori svolgono un ruolo speciale nell'educazione dei bambini, in quanto sono tra i primi contenuti che il bambino impara nella sua vita. La maggior parte delle persone non è a conoscenza dei propri valori perché vengono appresi all'inizio della vita e inconsciamente. Sono anche usati quotidianamente, il che contribuisce anche al loro uso subconscio.

ALLEGATO 5

Descrivi un modello di cipolla per la tua (sotto)cultura (per esempio: sport, musica, religione, regione d'casa, famiglia, fascia d'età, stato di istruzione - tirocinanti, sesso, ...). Trova le proprietà rappresentative per ogni livello della cipolla e annotale.
Nota: più (sotto)impostazioni culturali possono avere sovrapposizioni nei quattro livelli.

Simbolo	
Eroi	
Rituale	
Valori	

Fonti
Michely-Weirich, s. 35
http://jows.pl/artykuly/ksztalcenie-wrazliwosci-interkulturowej-w-edukacji-jezykowej
Leibniz School of Education
Michely-Weirich, Hildegard (o.J.): Unterrichtsmaterialien zum Erwerb interkultureller Kompetenz in der Erzieherausbildung. URL: https://www.yumpu.com/de/document/read/3685510/unterrichtsmaterialien-zum-erwerb-interkultureller-berufsbildunghttps://www.yumpu.com/de/document/read/3685510/unterrichtsmaterialien-zum-erwerb-interkultureller-berufsbildung [letzer Zugriff: 28.11.2020], S. 36.

Competenze internazionali in ambito sociale e professionale
Progetto formativo per studenti delle scuole tecniche e professionali

6.7. Titolo: Diversità culturale nel lavoro di un parrucchiere

Obiettivi

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Come i tipi di capelli sono diversi tra i popoli nel mondo - Quali sono le caratteristiche dei tipi di capelli nel mondo	- Poter fare ricerca su Internet su tipi diversi di capelli - Definire la specificità dei capelli di tipo europeo, asiatico, indiano, afro -americano e slavo - Definire le regole per la realizzazione di acconciature corte per le donne sui capelli afro	- Apertura a clienti di culture e tipi di capelli diversi - Clienti di paesi diversi hanno aspettative e preferenze diverse per quanto riguarda la cura e il taglio dei capelli

Durata dell'UdA :
45 minuti (versione lunga- altri 45 minuti)

Materiali:
Accesso a Internet, materiale degli allegati 1 e 2. Per la versione lunga è possibile utilizzare il link https://therighthairstyles.com/asian-women-hairstyles/ (Acconciature asiatiche)

Partecipanti:
a scelta

Osservazioni preliminari sui contenuti; Informazioni di base / contesto

La formazione professionale è spesso monoculturale e specifico per il Paese. In Polonia, ad esempio, il/la parucchiere/a impara a servire i clienti con i capelli tipici dell'Europa centrale e orientale.Grazie all'UdA gli studenti saranno in grado di abituarsi ad altri tipi di capelli rispetto ai capelli europei ed aumentare la loro conoscenza in modo che in futuro non abbiano paura del contatto con i clienti al di fuori della loro cerchia culturale.

Percorso

Step by step	**Tempo**
1.step: Presentazione del tema (allegato 1)	10 Min
2.step: Esercizio: Proposte per il lavoro con tipi di capelli diversi (allegato 2)	20 min
3.step: Debriefing - Riassunto dell'UdA	15 min
4.step: Versione lunga per la 2. ora	45 min

1. Step: Presentazione (allegato 1)

L’insegnante introduce il tema grazie all’allegato 1 (a scelta: fare delle fotocopie).

2. Step: Proposte per il lavoro con tipi di capelli diversi (allegato 2)

L'insegnante divide gli studenti in gruppi di 2-3 persone e distribuisce i materiali dell'allegato 2, ad esempio un team si occupa con i capelli afroamericani o, se ci sono meno squadre, con più tipologie. Il materiale può essere stampato, ma la visualizzazione sul computer permette una migliore qualità delle foto.
Nei gruppi gli studenti rileggono i testi, guardano le foto e rispondono al compito dato: identificare le difficoltà nella creazione delle acconciature delle foto e suggerire delle soluzioni.

3. Step: Debriefing - Riassunto dell’UdA

Ogni gruppo presenta il risultati raggiunti con i suggerimenti per taglio, tintura, ecc. Gli studenti possono discutere e scambiare commenti.

4. Step: Versione lunga per la 2. ora

In questo caso dopo la teoria si svolge la pratica con l’applicazione delle soluzioni definite utilizzando i modelli del laboratorio della scuola. Grazie ai link dell’allegato 2 gli studenti possono approfondire la conoscenza delle diversi tipi di capelli.

Ideazione

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk,Fondazione per l'istruzione professionale e interculturale "Faveo"

Erasmus+

ALLEGATO Nr 1.

1. Ci sono diverse tipologie di capelli per le persone nel mondo. La suddivisione più comune è in capelli caucasici, asiatici e africani. È inoltre possibile effettuare una suddivisione più dettagliata:
capello europeo - caratterizzato da una varietà di colori e strutture in fibra, può essere dritto, riccio o leggermente ondulato;
capello asiatico - per la sua struttura tipica è molto rigido, liscio, scuro e spesso; costituisce una sfida per creare acconciature insolite;
capello indiano - questo capello è anche vario perché può essere sensibile e anche spesso, è incline alla secchezza;
capello afroamericano - è estremamente spesso, forte e scuro e caratterizzato da una rotazione stretta chiamata afro;
capello slavo (caucasico) - è resistente in confronto a diversi modi di styling, per lo più ha una tonalità dorata o bionda scura.

2. Ogni tipo di capello ha le sue caratteristiche.
I **capelli europei sono considerati sottili se hanno** un diametro da 0,04 a 0,06 mm. I capelli normali hanno da 0,06 a 0,08 mm e i capelli spessi da 0,08 a 0,1mm. I Tendono ad essere ellittici, da molto lisci a mossi a ricci. Sono diffusi tutti i colori dei capelli - dal nero allo zenzero al biondo chiaro. I colori scuri sono dovuti al pigmento di melanina. Il colore dei capelli rossi e biondi è dovuto alla presenza di feomelanina.
I **capelli del Nord Europa** diventano oleosi più velocemente dei capelli mediterranei. Il motivo: il cuoio capelluto delle persone nordiche crea relativamente rapidamente uno strato di grasso, poiché il grasso protegge dal freddo comune nel nord Europa. Le bionde hanno più capelli sulla testa: una media di circa 100.000.
I **capelli asiatici** sono molto più spessi dei capelli europei, il suo diametro è da 0,08 a 0,12 mm. Hanno più strati di epidermide rispetto ai capelli europei e africani, sono flessibili, più resistenti e crescono più velocemente. Al microscopio, la loro sezione trasversale è quasi rotonda, motivo per cui appaiono sani e potenti: i peli adiacenti si toccano leggermente nei luoghi più esposti. L'attrito è quindi minimo e come anche l'usura e la rugosità rispetto ad altri tipi di capelli. Un fatto dimostrato dalla lucentezza che caratterizza i capelli asiatici.

I **capelli slavi** (caucasici) hanno una classificazione di media dimensione. La loro forma è ellittica, in modo che i capelli possano strofinare insieme su una vasta area, il che mette più a dura prova lo strato di epidermide. Si rompono più facilmente dei capelli asiatici, ma non così facilmente come i capelli africani.
I **capelli africani** hanno una ellisse molto piatta, il che porta a una forte torsione dei capelli. I riccioli e un piccolo angolo di penetrazione dei capelli nella pelle causano più problemi nella protezione dei capelli attraverso le ghiandole sebacee, rispetto ad altri tipi di capelli. Questo spiega perché l'Afro è il capello più secco e sensibile. I capelli hanno spessori diversi e tendono a strapparsi facilmente. A differenza dei capelli biondi, le persone con capelli scuri hanno "solo" circa 80.000 peli sulla testa. Tradotto questo dato in un centimetro quadrato di pelle, ci sono in media 225 peli sulla testa europea, 175 peli sulla testa asiatica e 160 peli sulla testa africana.
Tutti i tipi di capelli hanno una cosa in comune: diventano grigi con l'età.

3. I capelli hanno una forte relazione culturale. Molti paesi coltivano da sempre tradizioni che esprimono fede e credenza. Ad esempio, i monaci buddisti si radono totalmente la testa, simboleggiano la piena devozione a Dio. I rastafariani esprimono lo stesso con lunghi dreadlock. Vuole dire, che la conoscenza di una regola non è sufficiente se non si sa il contesto culturale. In Cambogia, le donne vengono rasate durante la cerimonia nuziale per allontanare gli spiriti maligni. In India i gioielli sono intrecciati nei capelli della sposa come segno di affiliazione religiosa. Le geishe infilano i capelli sul collo perché nell'estetica giapponese al collo femminile viene dato la stessa ammirazione dell'Occidente per le gambe femminili.
In alcuni paesi ci sono restrizioni sull'uso dei capelli. In Iran e Arabia Saudita, le donne devono nascondere i capelli sotto la minaccia di una punizione secondo le regole del hijab. Ma in altri paesi musulmani, come la Turchia, il Marocco e il Libano, si vedono tante donne con la testa scoperta.
I capelli possono anche inviare informazioni al contesto sociale dintorno. Nella tribù africana Himba, le ragazze portano trecce intrecciate sul viso in modo che siano coperte di fronte agli uomini. Lo mostrano quando crescono, legando i capelli sulla parte posteriore della testa e annunciando la loro volontà di sposarsi. Come donne sposate indossano un berretto di pelle sopra le loro teste che si tolgono in segno di dolore come vedova. Anche gli uomini usano i capelli per segnalare la loro situazione personale: i ragazzi hanno una treccia sulla testa, e adulti invece due. Quando diventano vedovi, si tagliano le trecce e si coprono la testa con una copertura in pelle per un anno.

In Europa, il tipo di acconciatura può essere una dimostrazione di appartenenza a una sottocultura, come punk (mohawk), goth (capelli lunghi, per lo più neri) o hippy (lunghi capelli naturali con un nastro colorato).

In Polonia, il parrucchiere è raramente visitato da una donna o da un uomo con i capelli afro naturali. Ma ci sono molti di questi clienti nel mondo. Per trattare adeguatamente questo tipo di capello devono essere applicate delle regole diverse per la cura, la pettinatura e il taglio.

1. Bob biondo per una donna nera o da colorare

I capelli delle donne dalla pelle scura possono essere tinti in quasi tutti i colori. Quando si tratta di capelli biondi, è meglio scegliere una tinta calda con sfumature che vanno da biondo oro e biondo fragola fino a caramello chiaro. Tuttavia, i capelli devono essere schiariti gradualmente e con cautela in modo da non danneggiarli.

https://therighthairstyles.com/10-showiest-bob-haircuts-for-black-women/8/

Con un moderno taglio di capelli Afro si può sfruttare appieno questo tipo di capelli. Linee chiare sui lati mostrano la massa dei riccioli e le punte color rame conferiscono ai singoli riccioli ancora più profondità.

Instagram / @esh_naturalchic
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/4/

Altri esempi

https://therightha-irstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/35/

https://therightha-irstyles.com/15-most-captivating-african-american-short-hairsty-les/8/

2. Stile naturale e comfort

Qui sotto si vede un semplice taglio di capelli naturali per capelli corti, con il quale si ottiene riccioli pieni senza usare calore. Lo stile è facile da mantenere e anche durante al notte i riccioli non si rovinano. Questo look combina un dettaglio piatto e attorcigliato sul davanti per proteggere ulteriormente i bordi dei capelli più inclini alle fratture.

Instagram/ @sashabasha2
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/

Per gli amanti delle acconciature naturali afroamericane che rendono omaggio al passato, si prestano gli affascinanti "nodi Bantu". I riccioli sciolti possono essere indossati in stile Mohawk come nella foto o tirati giù in un leggero nodo per capelli. Un lungo pony che cade sugli occhi evidenzia bene i riccioli.

Instagram / @dlang33
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/7/

Infine, un "taglio" naturale colore nero che è amato dalle donne perché è semplicemente normale. Niente pony, niente trecce, niente punti salienti: al centro sta la persona e i suoi capelli super corti che sono belli, naturali e casual. La forma arrotondata può essere resa più alta o inferiore a piacere.

Instagram / @lyssamariexo
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/31/

3. Twist Updo per capelli molto corti

Se serve uno stile protettivo rapido e semplice per i riccioli neri naturali, è indicato uno stile Updo. Gradini piatti corrono nella parte superiore della testa dove è possibile aggiungere delle estensioni. Questa è un'acconciatura elegante che è ideale per le donne con capelli sottili o radi.

Instagram / @ruutos

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/6/

4. Gioca con riccioli appuntiti

Per le donne nere in cerca di acconciature tradizionali serve di solito una modellazione dei capelli. Se la protezione dei riccioli è la massima priorità del cliente, si può provare con un'acconciatura con riccioli conici. Il risultato sono capelli lucidi e sani. Quando i riccioli crescono la base diventa più larga e la parte superiore più sottile.

Instagram / @kendrakenshay

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/9/

Nella foto qui sotto l'acconciatura è rasata sul retro e sui lati, dando una sensazione androgina adatta sia alle donne che agli uomini.

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/29/

5. Tessuti e elementi di fissaggio

Quando si vuole sperimentare con taglio e riccioli di pizzo e la cliente non è disposto a tagliarsi i capelli così corti, si può provare un cornrows che imita lo stile. Qui sotto si vede un esempio di acconciatura moderna che sembra particolarmente spettacolare sulle teste di donne del tipo Afro.

Instagram / @touchofheavensalon

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/18/

Alcune acconciature protettive, come per esempio le trecce geometriche, possono tirare i bordi o appesantire le ciocche dei capelli. Questo effetto dovrebbe essere evitato. La soluzione sta nella scelta dei "twists". L'effetto è lo stesso, ma i capelli sono più facili da portare.

https://therighthairstyles.com/top-5-easy-showy-protective-hairstyles-for-natural-hair/

6. Bob nella versione riccia

I capelli ricci non sono facilmente adattabile ad un acconciatura bob. È importante regolare la lunghezza e la simmetria o l'asimmetria per il tipo di viso, in modo che la persona possa godere di un'acconciatura naturale e libera.

Instagram / @lyssamariexo
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/26/

Instagram / @lovebritmarie
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/20/

7. Sciarpe e scialli

Diversi tipi di tessuti sembrano particolarmente attraenti sui riccioli neri. Proteggono e mantengono lo stile scelto. È un ottimo modo per creare un'acconciatura con grande effetto espressivo senza spendere molto tempo, denaro ed energia.

https://therightha-irstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/57/

https://therightha-irstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/11/

8. Ultra-corto

Nella foto qui sotto si vede il taglio Pixie che è stato portato al livello successivo. Questi riccioli sono perfettamente sagomati - né troppo stretti né troppo sciolti, morbidi, maneggevoli e lucenti. Particolarmente adatti sono dettagli come il assottigliamento e le ciocche corte all'attaccatura dei capelli e le basette arricciate.

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/21/

La cura dei capelli afro naturali può essere difficile. I capelli corti sono molto più facili da trattare. Accessori semplici come una parte laterale rasata e riccioli in cima danno espressività all'acconciatura e la persona risulta l meno fanciullesco / maschile.

Instagram / @stepthebarber
https://www.instagram.com/p/BFTkc1ZKApe/

9. Ancora più riccioli

Lo stile con riccioli tubolari che "rimbalzano" liberamente intorno a un viso sembra difficile da ottenere ma in realtà non è così difficile da creare sui capelli afro. È sufficiente avvolgere i capelli su cannucce o tubetti flessibili e sedersi sotto l'asciugacapelli o lasciare asciugare i capelli durante la notte. È possibile separare i riccioli o lasciarli torcere saldamente e compattamente. Queste minuscole spirali sono lo stile protettivo perfetto per capelli naturali ricci.

https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/54/

10. Per occasioni speciali

La "Bubble Braid" catturerà sicuramente l'attenzione. È una combinazione di elastici con un'acconciatura tradizionale.

Instagram / @ruutos
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/27/

Fonti

https://www.tophair.de/artikel/artikel-detailseite/von-der-anatomie-des-haares/
https://therighthairstyles.com/20-most-inspiring-natural-hairstyles-for-short-hair/75/
https://therighthairstyles.com/asian-women-hairstyles/12/
https://www.hairstore.pl/blog/wlosy-w-kulturze/
https://www.yaacool-beauty.de/index.php?article=238

Erasmus+

6.8. Titolo: L'influenza dei fattori culturali e dell'ubicazione geografica sulle composizioni che ricorrono alla memoria dei defunti

OBIETTIVI

Teoria / Saperi	Capacità	Competenze
- Essere consapevole che la cultura e la religione sono di grande importanza per la progettazione di composizioni in memoria dei morti - Essere a conoscenza che culture diverse hanno approcci diversi al tema della morte	- Definire gli elementi che condizionano le composizioni in memoria del defunto - Conoscere esempi di varie composizioni floreali in memoria dei defunti (comprese quelle caratteristiche di altre culture)	- Che si deve mostrare sensibilità ed empatia quando si progettano composizioni in memoria del defunto - Che la legge locale dovrebbe essere presa in considerazione quando si progettano composizioni che commemorano i defunti - Che si dovrebbe tener conto delle condizioni climatiche locali quando si creano composizioni in memoria dei morti.

Durata dell'UD:
45 minuti

Materiali:
Foto dagli allegati 1, 2 e 5.

Partecipanti:
25 studenti mass.

Osservazioni preliminari sui contenuti Informazioni generali / contesto

Il fioraio è un mestiere fortemente influenzato da fattori culturali. Le seguenti attività hanno lo scopo di ampliare la prospettiva monoculturale. Le attività possono essere adattate alla versione online. Come continuazione della lezione, si raccomandano seminari pratici, ad es. la produzione di una classica corona romana ed una composizione funeraria tipica di una cultura straniera.

PERCORSO

Step by step	Tempo
1. Step: Conoscere la varietà delle composizioni artistiche per commemorare i defunti - Esercizio: associare le illustrazioni al relativo paese	15 Min.
2. Step: Fattori che modellano le composizioni in memoria dei morti: Brainstorming	15 Min.
3. Step: L'attuale situazione globale per quanto riguarda la formazione di composizioni funebri	15 Min.

1. Step

L'insegnante mostra illustrazioni di vari elementi artistici legati alla memoria del defunto. Il compito degli studenti è quello di indovinare da quale regione del mondo, cultura o paese provengono. L'insegnante fornisce le fonti dei materiali ed inizia una lezione sulle varie forme della memoria dei defunti praticate nelle diverse culture del mondo.

2. Step

Gli studenti vengono suddivisi in gruppi di più persone. Ogni gruppo riceve immagini dall'ALLEGATO 2 e informazioni dal brainstorming:
- A quale regione del mondo o cultura appartiene la foto?
- Quali fattori influenzano le composizioni in memoria del defunto in un luogo particolare?

Gli studenti presentano i risultati del loro lavoro agli altri gruppi.

3. Step

L'insegante fa una sintesi della discussione riferendosi ai dati sull'aumento delle dimensioni della popolazione mondiale, la migrazione, la popolarità della cremazione come forma di sepoltura ed il cambiamento climatico (la spiegazione può essere supportata da grafici, ad esempio ALLEGATO 5). Insieme agli alunni l'insegnante cerca di definire l'evoluzione e la tendenza nello sviluppo delle decorazioni nei cimiteri.

Ideazione:
Agnieszka Zabrzewska, Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Erasmus+

Foto 1

Foto 2

Foto 3

Foto 4

Foto 5

Foto 6

Foto 7

Foto 8

Foto 9

Foto 10

Foto 11

Foto 12

Foto 13

Foto 14

Foto 15

Foto 16

Foto 17

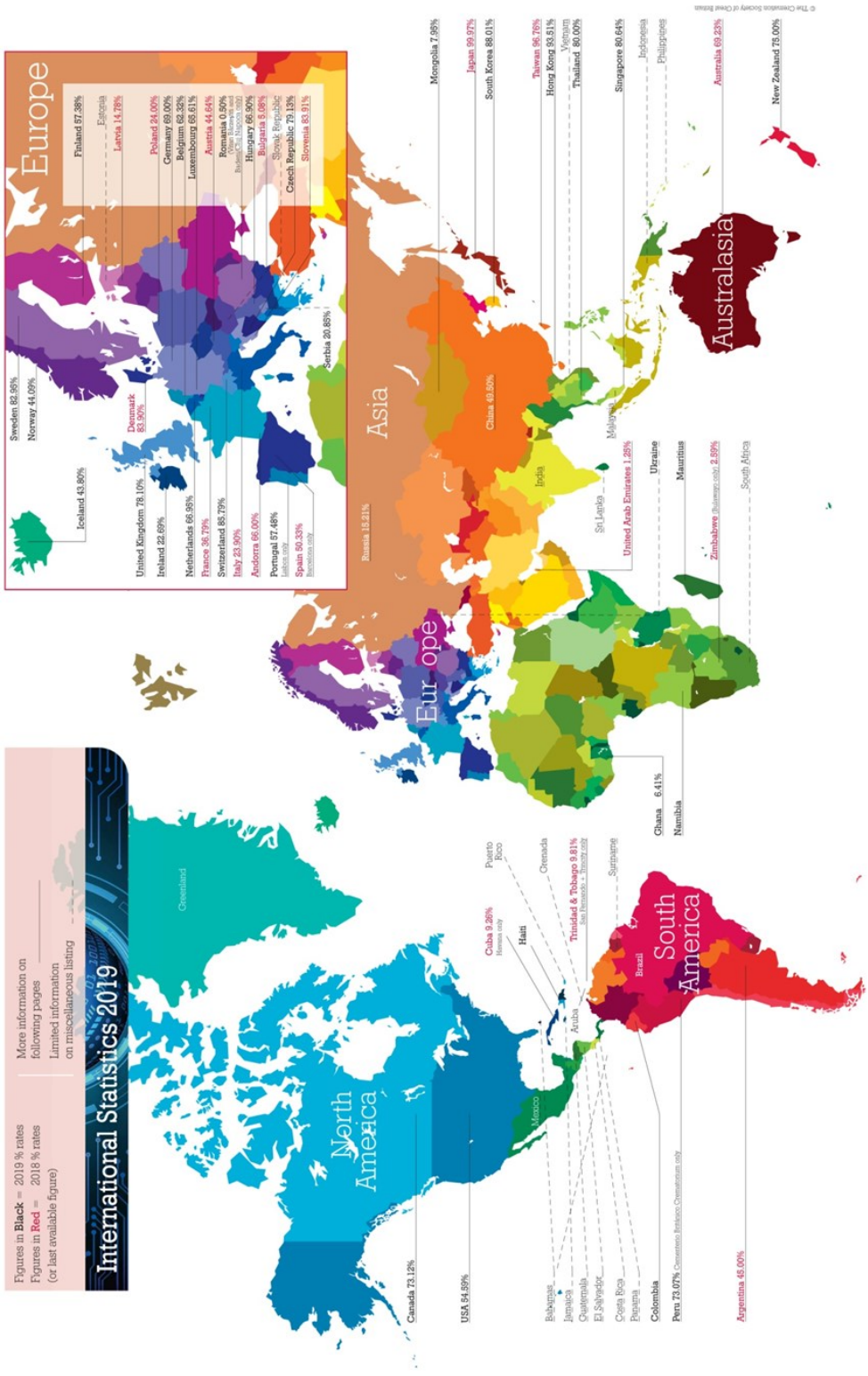
Foto 18

Foto 19

Foto 20

Paese	N. Illustrazione	Osservazioni
Polonia	Foto 6. Corona di Varsavia. https://mpuk.pl/oferta/produkt/wieniec-24 Foto 11. Decorazione da elementi artificiali. https://floralconceptstore.pl/pl/p/Krzyz-Bialy-z-fioletowym-kwiatem/208	Cattolicesimo - fiori di colori piuttosto tenui, i tipi più popolari sono: garofani, rose, anturio, gigli. I fiori artificiali sono popolari nelle composizioni.
Germania	Foto 7. Decorazione di urna. https://www.floral-werk.de/files/tao/img/trauerfloristik/urnen/galerie/trauerfloristik-urne-floral-werk-084731.jpg Foto 10. Corona romana. https://www.veit-gaertnerei.de/trauerfloristik.html Foto 12. Decorazione dell'urna per i resti di un animale. https://cdn.kasuwa.de/img/productpics/24/92/a9a2222ee2389dc9bdbafb4c54c00096-1-full.jpg?b608af7898ae01409bbdb2e1dcf5c8c9	Protestantesimo: i seguaci celebrano la vita di una persona dopo la sua morte. Sono ammessi fiori di qualsiasi tipo e colore. Si richiama l'attenzione sul cosiddetto "linguaggio dei fiori", cioè il simbolismo della specie. La cremazione delle salme sta diventando sempre più popolare. Ci sono usanze che incorporano l'arte nella sepoltura degli animali. Le composizioni di elementi in plastica sono vietate.
Italia	Foto 4. Composizione in vaso. https://www.eflorashop.com/img/flowers/thumbnails/3SY00105LG.jpg	Composizioni leggere e delicate a colori senza particolari limitazioni.
Cina	Foto 1. Ghirlanda. https://pl.pinterest.com/pin/824018063048559901/ Foto 5. Cornice composta da elementi artificiali. https://guide.alibaba.com/shop/mosaic-of-memories-square-easel-wreath-photo-and-urn-tributes-sympathy-and-funeral-flowers_1009956854.html	Per lo più fiori bianchi e gialli, spesso crisantemi. Espansione nel mercato occidentale - composizioni di fiori artificiali. (Foto 5)
Guatemala	Foto 2., Foto 3. Ognissanti in Guatemala. https://kolemsietoczy.pl/10-dziwne-zwyczaje-pogrzebowe-na-swiecie-cmentarze/	I draghi uniscono il mondo dei vivi con quello dei morti nel giorno di Ognissanti.
Bolivia	Foto 8. Bolivia – Decorazione del teschio. https://kolemsietoczy.pl/10-dziwne-zwyczaje-pogrzebowe-na-swiecie-cmentarze/ Foto 9. Cimitero in Bolivia. Foto dall'archivio SWM "	Sono caratteristici i teschi, con feti di lama essiccati per proteggersi dagli spiriti.
Giappone	Foto 13. Ricca "scenografia" di fiori. https://www.thisiscolossal.com/2018/10/japanese-funeral-florals/	Il layout delle linee e la relazione tra le singole componenti della composizione sono di grande importanza.

Nr Foto	Regione / cultura del mondo	Osservazioni
Foto 14.	Pamir. Cimitero islamico. https://kolemsietoczy.pl/10-dziwne-zwyczaje-pogrzebowe-na-swiecie-cmentarze/	Transitorietà, provvisorietà, armonia con l'ambiente, cimitero musulmano, colonna con turbante, marabù, tumulo
Foto 15.	Svezia. Stoccolma. https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=3077465	Attenuazione, ritmo, ordine, armonia con l'ambiente
Foto 16.	Spagna. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/ce/Har%C3%ADa_-_cemetery_02.jpg	Colombario
Foto 17.	Gerusalemme. Cimitero ebraico. Montagna d'oliva. https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=16332315	Pietra al posto dei fiori, Matzevah (lapide tradizionalmente posta sulle tombe ebraiche), cimitero
Foto 18.	Alaska. http://bethania.kolejowa.pl/2013_11/pogrzeb.htm	Fiori artificiali, niente candele
Foto 19.	Polonia. Cimitero cattolico. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/43/Stara_Zbelutka._Cmentarz_katolicki_3.JPG	Candela, simbolo della luce, qualsiasi forma di composizione floreale, croce cattolica
Foto 20.	Giappone. Statue di Jizō davanti al tempio di Hase-dera a Kamakura.https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/55/Hasedera.jpg	Decorazione tradizionale con "bavaglini" e berretti della statua di Jizo - il santo patrono degli embrioni rimossi durante l'aborto o dei bambini nati morti.



https://www.cremation.org.uk/International-cremation-statistics-2019

Fonti

• Konstancja Pleskaczyńska "Crea lo spazio dei morti. Patrimonio culturale, sfide, futuro." Poznan 2015

• Fonti grafiche direttamente negli allegati