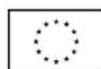


# UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



*Dispensa per gli istituti di formazione per insegnanti  
post-secondari e per gli insegnanti di studenti adulti*



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## 1. Introduzione

### Scopo e scopo della formazione

Questa dispensa è un compendio didattico destinato agli istituti di formazione che preparano gli educatori per adulti - in particolare gli insegnanti delle scuole post-secondarie, gli istituti di formazione continua e i centri per l'istruzione degli adulti - a svolgere attività di supporto agli studenti LGBT+. La formazione mira a fornire ai partecipanti le conoscenze di contenuto e le competenze interpersonali necessarie per creare un ambiente di apprendimento aperto, sicuro e inclusivo che risponda alle esigenze di un gruppo eterogeneo di studenti, compresi quelli economicamente attivi.

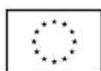
Nell'ambito della formazione, i partecipanti

- acquisire familiarità con la terminologia corrente sulle identità di genere e gli orientamenti sessuali, con particolare attenzione all'evoluzione del linguaggio e alla sua rilevanza per la pratica educativa,
- approfondire la comprensione dello spettro di identità ed esperienze delle persone LGBT+, imparando a riconoscere i bisogni derivanti dalle differenze individuali,
- ottenere indicazioni pratiche sull'organizzazione di attività educative e culturali che promuovano l'uguaglianza e contrastino stereotipi e discriminazioni,
- sviluppare le capacità di tenere discussioni aperte, empatiche e sostanziali con i discenti adulti su temi legati all'orientamento, all'identità e alla diversità,
- acquisire familiarità con i meccanismi di esclusione e le forme di discriminazione nei contesti educativi e professionali e imparare a rispondere ad essi in modo costruttivo e solidale,
- analizzare le sfide più comuni affrontate dalle persone LGBT+ nelle relazioni professionali e negli spazi pubblici e accedere a reti e materiali di supporto,
- imparare le basi della mediazione tra pari e le tecniche di dialogo inclusivo per risolvere i conflitti in uno spirito di rispetto per la diversità,
- discutere il ruolo dell'insegnante e dell'educatore come partecipante attivo al cambiamento sociale, responsabile della creazione di un'atmosfera di rispetto verso la cosiddetta "alterità" nel gruppo,
- identificare gli errori cognitivi e di comunicazione più comuni commessi da chi circonda le persone LGBT+, imparando come evitarli e come correggerli in modo educativo,
- acquisire familiarità con i metodi per sostenere gli studenti adulti nello sviluppo dell'accettazione di sé e dell'assertività come competenze personali e sociali chiave.

La formazione si inserisce nel più ampio contesto dell'uguaglianza e dell'educazione interculturale, rispondendo alla crescente necessità di professionalizzare il personale docente nel lavoro con gruppi con identità ed esperienze di vita diverse.

Formazione destinata a:

- Istituti di formazione e organizzazioni educative,
- Centri di eccellenza per educatori di adulti,



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Fornitori di corsi per educatori per adulti di scuole post-secondarie e per educatori per adulti.

-Insegnanti di scuola secondaria

-educatori

-educatori che lavorano con giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni

### **Obiettivo della formazione**

L'obiettivo principale della formazione è quello di preparare professionalmente gli educatori per adulti - insegnanti, formatori, istruttori e docenti che lavorano nelle scuole post-secondarie, negli istituti di formazione continua e nei contesti di educazione degli adulti - a sostenere in modo efficace e consapevole gli studenti adulti appartenenti alla comunità LGBTQ+. La formazione si concentra sullo sviluppo di competenze interculturali, di comunicazione e di uguaglianza che sono essenziali quando si lavora con gruppi diversi in termini di identità di genere, orientamento sessuale, esperienze di vita e bisogni educativi.

L'obiettivo è anche quello di aumentare le conoscenze dei partecipanti sulla comunità LGBTQ+, con particolare attenzione alla comprensione dello spettro delle identità di genere e degli orientamenti sessuali e del loro impatto sull'apprendimento degli adulti. I partecipanti impareranno a conoscere i temi chiave del linguaggio inclusivo, delle microaggressioni, della discriminazione sistemica e delle barriere che le persone LGBTQ+ possono incontrare nei contesti educativi. La formazione sviluppa le competenze pratiche degli educatori nell'identificare i bisogni dei singoli studenti e nel rispondere efficacemente alle situazioni di omofobia, transfobia, bifobia o esclusione. Una componente importante è anche l'apprendimento di conversazioni aperte ed empatiche - sia con gli studenti che con i colleghi - su questioni relative all'identità, all'orientamento e al funzionamento delle persone LGBTQ+ nei processi di apprendimento e di lavoro.

I partecipanti saranno dotati di una serie di strumenti didattici, strategie di comunicazione e buone pratiche che potranno essere implementate nel loro lavoro quotidiano di insegnamento e apprendimento. Anche lo sviluppo di competenze nella mediazione tra pari e il sostegno allo sviluppo psicosociale dei discenti adulti - in particolare nelle aree relative all'accettazione di sé, all'autoefficacia e all'assertività - faranno parte della formazione. A lungo termine, la formazione mira a sostenere gli istituti di istruzione per adulti nella creazione di ambienti di apprendimento aperti, sicuri e solidali in cui ogni persona - a prescindere dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere - possa sperimentare rispetto, accettazione e reali opportunità di sviluppo. La formazione è quindi un elemento importante delle politiche antidiscriminatorie e di parità nel settore dell'educazione degli adulti.

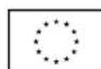


## **Risultati attesi dopo la formazione:**

Al termine della formazione, i partecipanti avranno conoscenze teoriche approfondite e competenze pratiche che consentiranno loro di sostenere professionalmente gli studenti adulti LGBT+ in un ambiente di apprendimento permanente. I risultati includono:

- **Comprendere i concetti di base e avanzati** relativi all'identità di genere, all'orientamento sessuale e agli aspetti socio-culturali delle persone LGBT+ negli spazi educativi e professionali.
- **Aumentare la competenza nel riconoscere e contrastare l'omofobia, la transfobia e la bifobia** nell'ambiente scolastico, compresa la capacità di rispondere adeguatamente alle manifestazioni di discriminazione e alle microaggressioni.
- **Acquisire strumenti pratici per avere conversazioni aperte e di supporto** con studenti adulti e colleghi su temi legati alla diversità, all'inclusione e all'identità sessuale e di genere.
- **Sviluppare competenze nella mediazione tra pari e nella fornitura di supporto emotivo** agli studenti adulti, in particolare a quelli che vivono una situazione di esclusione o di crisi di identità.
- **Aumentare la consapevolezza delle sfide affrontate dalle persone LGBT+ e dal loro ambiente professionale**, e acquisire la conoscenza delle forme di supporto istituzionali e non istituzionali a cui le persone in difficoltà possono essere indirizzate.
- **Rafforzare il ruolo dell'educatore come promotore dell'uguaglianza e dell'apertura**, in grado di costruire uno spazio educativo sicuro e rispettoso delle diversità, in cui ogni discente adulto possa sperimentare il rispetto, l'accettazione e l'agency.

**L'implementazione dei risultati del workshop contribuirà a:**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



-Creare un ambiente scolastico più aperto, sicuro e solidale per tutti i partecipanti adulti allo sviluppo professionale continuo che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti del processo educativo, indipendentemente dalla loro identità di genere o dal loro orientamento sessuale.

-Ridurre i livelli di discriminazione ed esclusione nelle scuole.

-Rafforzare i legami tra insegnanti, studenti e colleghi attraverso una comunicazione aperta e onesta.

-Promuovere l'uguaglianza, l'accettazione e il rispetto nella comunità scolastica, che avrà un impatto positivo sullo sviluppo emotivo e sociale di tutti i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti del processo educativo.

Questionario: Allegato 1

(durata 15 min)

## 2. L'importanza del sostegno alle persone LGBT+ a scuola

Il sostegno alle persone LGBT+ a scuola è estremamente importante per diversi motivi fondamentali:

-Sicurezza e benessere degli studenti adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti nei processi educativi: Gli studenti LGBT+ sono spesso a rischio di discriminazione, violenza ed esclusione. Fornire supporto e creare un ambiente scolastico sicuro aiuta a proteggere la loro salute mentale e fisica.

-Promuovere l'accettazione e la diversità: La scuola è il luogo in cui si formano gli atteggiamenti e i valori dei giovani. Sostenendo le persone LGBT+ ed educando l'intera comunità scolastica alla diversità, è possibile promuovere l'accettazione e la tolleranza nella società.

-Sviluppo personale degli studenti adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti nei processi educativi: Il sostegno degli educatori per adulti all'accettazione di sé e all'assertività aiuta gli studenti LGBT+ a sviluppare un'immagine positiva di sé e la fiducia in se stessi, che è fondamentale per il loro successo sia a scuola che in seguito nella vita.

-Ridurre i livelli di stress e depressione: Le ricerche dimostrano che la mancanza di accettazione e di sostegno nell'ambiente scolastico può portare ad alti livelli di stress, depressione e persino a tentativi di suicidio tra i giovani LGBT+. Un sostegno adeguato può ridurre significativamente questi rischi.



-Compatibilità con i valori democratici e i diritti umani: l'educazione e il sostegno alle persone LGBT+ sono compatibili con i valori democratici e i principi dei diritti umani che promuovono l'uguaglianza, il rispetto e la dignità di tutte le persone.

-Fornire supporto ai partecipanti alla formazione continua degli adulti che rappresentano gli istituti di formazione per adulti dei processi educativi LGBT+ a scuola non solo sostiene il loro sviluppo e benessere individuale, ma contribuisce anche alla costruzione di una società più inclusiva ed equa.

### 3. Chi sono le persone LGBT+?

LGBT+ - la complessità delle identità e degli orientamenti in una società multidimensionale

L'acronimo LGBT+ si riferisce a un insieme di identità di genere e orientamenti sessuali che trascendono la tradizionale struttura sociale binaria ed eteronormativa. Costituisce una parte importante del discorso contemporaneo sui diritti umani, l'uguaglianza e l'inclusività in vari settori della società, dall'istruzione alla salute mentale, agli spazi professionali e istituzionali.

Lo sviluppo dell'acronimo comprende:

- L - Lesbica: donne che provano una prolungata e significativa attrazione emotiva, romantica e/o sessuale per altre donne. L'identità lesbica può riferirsi sia a donne cisgender (cioè che si identificano con il sesso assegnato alla nascita) sia a donne transgender. Vale la pena notare che l'orientamento omosessuale delle donne non si riduce al solo aspetto della sessualità, ma comprende l'intero spettro delle relazioni emotive e sociali.

- G - Gay: uomini che sono emotivamente, romanticamente e/o sessualmente attratti da altri uomini. Il termine, sebbene a volte sia usato principalmente per riferirsi agli uomini, è anche usato in modo più ampio - da alcune persone queer o non binarie che si sentono parte della comunità gay. Questa identità, come qualsiasi altra, non dovrebbe essere trattata come una categoria rigida, ma come uno spazio di esperienza ed espressione personale.

- B - Persone bisessuali: persone che si sentono emotivamente, sentimentalmente e/o sessualmente attratte da più di un genere. La moderna concezione della bisessualità presuppone che essa non debba essere necessariamente simmetrica (cioè che si rivolga in egual misura a generi diversi) e che possa includere persone binarie e non binarie. Un aspetto educativo importante è quello di contrastare gli stereotipi sulla bisessualità, ad esempio la convinzione che sia "temporanea" o "indecisa".

- T - Persone transessuali (transgender): persone la cui identità di genere non è conforme al sesso assegnato loro alla nascita. Le persone transgender possono identificarsi come maschi, femmine, non binarie, gender-fluid, agender (non sentirsi di nessun genere) o altro. Una distinzione importante è che il transgender non riguarda l'orientamento sessuale, ma l'identità di genere, cioè la sensazione interna di essere o meno di un determinato genere. Le persone



transgender possono adottare o meno misure mediche o sociali per affermare la propria identità (ad esempio, cambio di nome, pronomi, stile di abbigliamento, procedure mediche).

- + (Plus): il segno "+" ha un'importante funzione di apertura e inclusione verso altre identità e orientamenti che non sono direttamente menzionati nell'acronimo LGBT, ma sono parte integrante della comunità queer. Queste identità includono:

- Persone queer - un'identità usata come termine alternativo, spesso scelta per la sua natura non definita e aperta. Per molti, queer non è solo un orientamento o un genere, ma anche una posizione politica e culturale.
- Persone asessuali - persone che non provano bisogni o interessi sessuali verso altre persone. L'asessualità esiste in varie forme, tra cui le persone aromantiche (che non provano attrazione romantica).
- Persone pansessuali - persone che possono provare attrazione emotiva e/o sessuale indipendentemente dal sesso o dall'identità di genere dell'altra persona.
- Persone non binarie - persone che non si identificano esclusivamente come femmine o maschi. Possono vivere l'identità come fluida, fluttuante, in parte femminile e maschile o non sentirsi appartenenti a nessuna delle due categorie.
- Agender, bigender, genderqueer: questi termini descrivono identità che si collocano al di fuori del classico spettro di genere, indicando una mancanza di identità di genere, una doppia identificazione o un approccio flessibile al genere.

---

## Uso del termine LGBT+ nell'educazione e nella pratica sociale

L'uso dell'acronimo LGBT+ nella pratica educativa e sociale svolge un ruolo fondamentale nel definire un linguaggio inclusivo e nel costruire spazi di rispetto per la diversità. Gli educatori, gli psicologi, i formatori e coloro che lavorano nel settore pubblico dovrebbero non solo conoscere il significato di ogni lettera, ma anche capire che ogni lettera rappresenta le esperienze reali di persone che possono trovarsi ad affrontare pregiudizi, stereotipi o esclusione.

Capire che LGBT+ non è un'"ideologia" ma una parte reale del panorama sociale è fondamentale per creare un ambiente sicuro, aperto e solidale, sia nell'istruzione che nella vita pubblica e professionale. Pertanto, la conoscenza della terminologia dovrebbe andare di pari passo con un approccio empatico e responsabile alla diversità di genere e sessuale.



#### 4. Diversità delle identità di genere e degli orientamenti sessuali.

La diversità delle identità di genere e degli orientamenti sessuali copre un ampio spettro di esperienze e identificazioni. Eccone alcune:

**Queer:** termine ombrello che può comprendere una varietà di identità sessuali e di genere al di fuori delle categorie tradizionali. Alcuni lo usano per esprimere la loro opposizione alle rigide norme sessuali e di genere.

**Individui asessuali:** Individui che provano poca o nessuna attrazione sessuale. Possono comunque provare attrazione romantica.

**Individui pansessuali:** Persone che sono emotivamente, sentimentalmente e/o sessualmente attratte da persone indipendentemente dal loro sesso.

**Individui non binari:** Persone che non si identificano esclusivamente come maschi o femmine. Possono identificarsi come agender (senza genere), bigender (con due generi), genderqueer (che rifiutano le categorie binarie di genere) e altri.

**Genderfluid:** individui la cui identità di genere può cambiare nel tempo e può includere diversi aspetti di identità maschile, femminile e/o di altro genere.

#### 5. Mitologie e fatti sulla comunità LGBT+

**Mito: le persone transgender sono persone che "non si accettano".**

**Vero:** le persone transgender non rifiutano se stesse, ma rifiutano un'identità di genere imposta loro che non riflette la loro esperienza interiore. Il processo di riconciliazione dei sessi (sociale, medico, legale) è espressione di una profonda autenticità, non di una mancanza di accettazione di sé. La psicologia dimostra inequivocabilmente che la possibilità di vivere in armonia con la propria identità di genere migliora significativamente il benessere psicologico e la salute delle persone trans.

---

**Mito: le persone bisessuali sono indecise o "in fase di transizione".**

**Vero:** la bisessualità è un orientamento sessuale a tutti gli effetti, non una fase temporanea. Le persone bisessuali possono provare attrazione per più di un genere per tutta la vita. Lo stereotipo dell'indecisione è bifobico e contribuisce all'invisibilità delle persone bisessuali anche all'interno della comunità LGBT+.

---



**Mito: la visibilità LGBT+ "minaccia i valori tradizionali".**

**Vero:** la visibilità LGBT+ non minaccia i valori di nessuno, anzi è espressione del pluralismo e della libertà personale, che sono alla base delle società democratiche. Accettare la diversità non significa abbandonare le proprie convinzioni, ma rispettare il diritto degli altri di essere se stessi.

---

**Mito: i bambini non dovrebbero essere esposti alle tematiche LGBT+ perché sono "troppo piccoli per capire".**

**Fatto:** i bambini imparano a conoscere le relazioni, la famiglia e l'identità fin dalla più tenera età, attraverso i libri, le storie e l'osservazione di ciò che li circonda. L'educazione inclusiva non consiste nel convincere, ma nel mostrare che le persone possono essere diverse e che ogni persona merita rispetto. Le ricerche dimostrano che i bambini che imparano a conoscere la diversità sono più empatici e meno inclini alla violenza tra pari.

---

**Mito: l'asessualità è un problema di salute o un disturbo.**

**Vero:** l'asessualità è uno degli orientamenti sessuali naturali e non deve essere patologizzata. Le persone asessuali non provano attrazione sessuale, ma possono stringere relazioni emotive e romantiche profonde. La mancanza di bisogni sessuali non è né un problema né una mancanza: è semplicemente un modo diverso di funzionare nelle relazioni.

---

**Mito: le persone LGBT+ sono innaturali perché "una volta non era così".**

**Fatto:** l'esistenza di persone non eteronormative con orientamenti non eteronormativi e identità non sessuali è documentata nella storia di quasi tutte le culture. Esempi di persone transgender, omosessuali e non binarie si trovano nell'antica Grecia, a Roma, nelle culture dei nativi americani (ad esempio i "due spiriti"), in India (hijras) o in Africa. Sono gli atteggiamenti sociali verso la diversità a cambiare nel tempo, non la diversità in sé.

---

**Mito: una maggiore visibilità delle persone LGBT+ significa che ce ne sono "più di prima".**

**Fatto:** il numero di persone LGBT+ non sta aumentando, ma solo il numero di persone che si sentono sicure di parlare apertamente di sé. Una migliore educazione, una maggiore accettazione e la presenza di modelli di sostegno nei media fanno sì che sempre più persone possano vivere in armonia con se stesse. La visibilità non è l'aumento di un "fenomeno", ma la prova di una maggiore libertà sociale.

---



**Mito: sostenere le persone LGBT+ significa favorirle a scapito di altre.**

**Fatto:** il sostegno e l'uguaglianza non sono un gioco a somma zero. Creare spazi liberi da pregiudizi e violenza va a vantaggio di tutti: studenti, personale, famiglie. L'uguaglianza dei diritti non significa toglierli ad altri, ma fornirli a chi è stato precedentemente emarginato.

### Esercizio 1: mito o fatto?

**Obiettivo:** identificare e verificare i miti popolari sulle persone LGBT+.

**Durata:** 25-30 minuti

**Materiali:** Schede con affermazioni scritte, lavagna bianca o a fogli mobili, pennarelli

#### Descrizione:

Il facilitatore distribuisce ai partecipanti una serie di cartoncini con affermazioni sulla comunità LGBT+. Ogni carta contiene un'affermazione: alcune sono miti comuni, altre sono fatti concreti. Il compito dei partecipanti (individualmente o a coppie) è quello di assegnare un'etichetta a ciascuna affermazione: **MITO** o **FATTO**.

Le risposte vengono poi discusse e il facilitatore fornisce giustificazioni e completa le conoscenze facendo riferimento a dati scientifici e fonti di informazione affidabili (ad esempio, OMS, APA, UNESCO).

#### Dichiarazioni di esempio:

- "Essere gay è una scelta".
- "Le persone transgender devono sottoporsi a un intervento chirurgico perché la loro identità sia riconosciuta".
- "L'educazione LGBT+ nelle scuole aumenta l'accettazione e riduce la violenza".
- "Le persone asessuali hanno alterazioni del sistema endocrino".

---

### Esercizio 2: Decostruzione di uno stereotipo

**Obiettivo:** rendere i partecipanti consapevoli di come funzionano gli stereotipi e di come influenzano gli atteggiamenti quotidiani.

**Durata:** 20-25 minuti

**Materiali:** Fogli A4, pennarelli, lavagna bianca/flipchart

#### Descrizione:

Il gruppo viene diviso in squadre più piccole. A ogni gruppo viene consegnata una carta con uno stereotipo (ad esempio, "le persone LGBT+ promuovono comportamenti



immorali", "tutti i gay sono uguali", "il transgender è una moda").

Il compito del gruppo è:

1. Identificare le fonti dello stereotipo (media, religione, educazione, mancanza di istruzione, ecc.).
2. Riflettere su come lo stereotipo influisce sulla vita di individui specifici (nell'istruzione, nel lavoro, nella famiglia).
3. Illustrando come questo stereotipo possa essere messo in discussione e sostituito da una conoscenza basata sui fatti.

I gruppi presentano i loro risultati e il facilitatore modera una sintesi.

### Esercizio 3: Nei miei panni (prospettiva)

**Obiettivo:** sviluppare l'empatia e comprendere le conseguenze dei miti e dei pregiudizi sociali.

**Durata:** 30 minuti

**Materiali:** descrizioni di situazioni/persona (scenari), fogli di carta, penne

**Descrizione:**

Ai partecipanti vengono fornite brevi descrizioni dei personaggi, ad esempio uno studente transgender, un insegnante bisessuale, una persona non binaria che lavora in un ufficio.

Il compito dei partecipanti è di:

- calarsi nel ruolo di questa persona,
- riflettere sulle sfide che potrebbe affrontare in relazione a miti o stereotipi,
- scrivere ciò di cui questa persona potrebbe avere bisogno dal suo ambiente (compresi: educatori, colleghi, scuola).

I partecipanti condividono poi le loro riflessioni nel gruppo. Il facilitatore conclude richiamando l'attenzione sui meccanismi di esclusione e sull'importanza del sostegno attivo.

### Esercizio 4: Pattuglia di Fake News

**Obiettivo:** sviluppare le capacità di pensiero critico e di analisi delle fonti di informazione.



**Durata:** 20-30 minuti

**Materiali:** Stampe di titoli, articoli, post sul web (reali o creati a scopo formativo).

**Descrizione:**

I partecipanti lavorano a coppie o in piccoli gruppi. A ciascun gruppo viene consegnato un testo mediatico (o un post sui social media) contenente informazioni potenzialmente false, manipolazioni o stereotipi sulle persone LGBT+.

Compito:

- valutare la credibilità delle informazioni,
- identificare cosa sia una manipolazione o un mito,
- individuare come rispondere in modo responsabile come educatore/collaboratore (ad esempio, come contrastare la disinformazione nelle conversazioni con studenti o colleghi).

## 6. Come organizzare un evento antidiscriminazione interessante ed efficace a scuola

Stabilire un obiettivo chiaro per l'evento, che potrebbe essere quello di sensibilizzare sulla discriminazione e promuovere l'uguaglianza a scuola. Scegliere un tema che sia coinvolgente per i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti dei processi educativi, ad esempio "La diversità ci arricchisce" o "Insieme contro la discriminazione". Coinvolgere l'intera comunità scolastica. Consiglio dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi: Collaborare con il consiglio dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti dei processi educativi per coinvolgere i giovani nella pianificazione e nell'attuazione dell'evento. Insegnanti e collaboratori nell'ambiente di lavoro: Incoraggiare gli educatori per adulti e il personale scolastico a partecipare attivamente e a sostenere l'iniziativa.

Collaboratori nell'ambiente di lavoro e mentori: informare i collaboratori dell'evento previsto e invitarli a partecipare, ad esempio assistendo a workshop o sessioni informative.

Partenariati con organizzazioni ed esperti, ONG: stabilire partenariati con organizzazioni specializzate nell'educazione antidiscriminatoria e nei diritti umani. Possono fornire materiale didattico, relatori e condurre workshop.

Esperti: invitare esperti dei settori della psicologia, della sociologia e dei diritti umani che possano condurre sessioni educative e discussioni. Pianificazione e programmazione dell'evento



Workshop e seminari: organizzare workshop interattivi per dare agli studenti una migliore comprensione della diversità e della lotta alla discriminazione. Esempi di argomenti sono: "Il ruolo dei testimoni nella lotta alla discriminazione" o "Empatia e comprensione degli altri".

Discussioni di gruppo: Ospitare tavole rotonde con partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano istituzioni di istruzione per adulti, processi educativi, educatori per adulti e ospiti invitati sulle esperienze di discriminazione e su come combatterla. Mostre e presentazioni: Creazione di mostre tematiche e presentazioni multimediali con le storie di persone che vivono la discriminazione e i successi nella lotta contro di essa. Comunicazione online: utilizzo dei social media e del sito web della scuola per promuovere l'evento e incoraggiare la partecipazione. Valutazione e riflessione post-evento, sondaggi e feedback: condurre sondaggi tra i partecipanti in servizio che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti per raccogliere feedback sull'evento e sulla sua efficacia.

Riunioni di riflessione: Organizzazione di incontri con studenti, insegnanti e organizzatori per discutere le lezioni apprese e pianificare le future attività contro la discriminazione.

Preparazione di una relazione che riassume lo svolgimento dell'evento, gli obiettivi raggiunti e le raccomandazioni per il futuro (valutazione).

## 7. Come parlare agli studenti delle tematiche LGBT+

### 1. Preparazione al colloquio

#### a. Acquisizione di conoscenze

Obiettivo: l'insegnante deve avere una solida base di conoscenze sulle tematiche LGBT+.

Attività:

Leggere la letteratura sul tema LGBT+.

Approfittate della formazione e dei workshop disponibili.

Esplorare le risorse online, come i siti web delle organizzazioni LGBT+.

#### b. Creare un ambiente sicuro



Obiettivo: garantire che gli studenti possano esprimere apertamente i propri pensieri e sentimenti senza timore di essere giudicati.

Attività:

Stabilite regole chiare in classe sul rispetto e l'empatia.

Utilizzare tecniche di ascolto attivo e di sostegno.

## **2. Scegliere il momento e il contesto giusto**

### a. Integrazione della materia nel curriculum

Obiettivo: introduzione naturale di temi LGBT+ in varie materie.

Attività:

Considerare come il tema LGBT+ possa essere collegato ai contenuti educativi, ad esempio nella letteratura, nella storia, negli studi sociali.

Preparare il materiale didattico adeguato.

### b. Rispondere agli eventi attuali

Obiettivo: utilizzare gli eventi attuali per avviare una conversazione.

Attività:

Fare riferimento a eventi nei media o a scuola che possono essere un punto di partenza per una conversazione sul tema LGBT+.

## **3. Metodi di intervista**

### a. Discussioni di gruppo

### b. Casi di studio

### c. Giochi di ruolo

### d. Laboratori creativi



#### 4. Sintesi e riflessione

a. Valutazione del colloquio

b. Continuazione del tema

Obiettivo: mantenere un dialogo aperto e sviluppare ulteriormente il tema LGBT+.

#### **Esercitazione pratica - laboratorio:**

##### **"Laboratorio del gruppo di sostegno" (durata 40 minuti)**

Obiettivo: rafforzare le capacità di supporto emotivo e di risoluzione dei problemi nel contesto dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano istituzioni educative per adulti LGBT+, simulando un incontro di gruppo di supporto. Applicazione pratica delle abilità di supporto emotivo. Comprensione delle diverse prospettive nelle situazioni LGBT+. Sviluppo della collaborazione di gruppo e della capacità di risolvere i problemi.

Istruzioni:

Divisi in gruppi di 4-5 persone.

Ogni gruppo disegna uno degli scenari preparati (Appendice 2).

Ogni gruppo esegue una simulazione di un incontro di gruppo di supporto, con uno degli educatori per adulti che interpreta il ruolo del discente (o del collega) e il resto del gruppo che interpreta il ruolo degli educatori per adulti che offrono supporto e consigli. I gruppi hanno 20-25 minuti per eseguire la simulazione.

Dopo la simulazione, ogni gruppo discute le proprie esperienze:

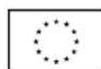
Cosa è andato bene?

Cosa si potrebbe migliorare?

Quali sentimenti e reazioni sono emersi durante la simulazione?

Presentazione dei risultati: Ogni gruppo presenta i propri risultati agli altri partecipanti. I gruppi condividono le principali intuizioni, le difficoltà e le strategie di supporto efficaci.

Materiali necessari:



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Schede di scenario  
Blocchi per appunti e penne  
Lavagne a fogli mobili e pennarelli

## 8. Consigli pratici per la comunicazione

### 1. Creare un ambiente sicuro e aperto

#### a. Creare un'atmosfera di rispetto

Attività: Stabilire regole chiare sul rispetto e sul pregiudizio in classe. Spiegate che tutti gli studenti hanno il diritto di esprimere i propri pensieri e sentimenti senza temere giudizi.

#### b. Ascoltare attentamente

Attività: Dimostrare che si sta ascoltando attivamente mantenendo il contatto visivo, annuendo e facendo domande. Assicurarsi che gli studenti si sentano ascoltati e compresi.

### 2. Utilizzare un linguaggio chiaro e comprensibile

#### a. Evitare il gergo e i termini complicati

Attività: Cercate di spiegare i concetti in modo semplice e comprensibile. Se si utilizzano termini specialistici, assicurarsi che tutti li comprendano.

#### b. Utilizzare esempi concreti

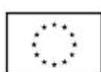
Attività: Illustrate i vostri punti con esempi concreti tratti dalla vita quotidiana o dal contesto degli studenti adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti e i processi educativi. Questo aiuterà gli studenti a comprendere e ricordare meglio le informazioni.

### 3. Incoraggiare la partecipazione attiva

#### a. Porre domande aperte

Attività: Le domande aperte, come "Cosa ne pensi di...?", incoraggiano i partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi a condividere le loro opinioni e riflessioni. Evitate le domande chiuse che limitano le risposte a "sì" o "no".

#### b. Utilizzare metodi di attivazione



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Attività: Utilizzare una varietà di metodi, come discussioni di gruppo, giochi di ruolo, studi di casi o laboratori creativi, per coinvolgere i partecipanti adulti alla formazione in servizio che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti nei processi educativi e per consentire la loro partecipazione attiva.

#### 4. Essere flessibili ed empatici

a. Adattare alle esigenze dei partecipanti adulti alla formazione in servizio, rappresentando le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi.

Azioni: siate pronti ad adattare i vostri metodi di insegnamento alle diverse esigenze e stili di apprendimento dei discenti adulti che rappresentano le istituzioni del processo educativo. Ricordate che ogni adulto che partecipa al processo educativo è diverso e può richiedere un approccio individuale.

b. Mostrare empatia e comprensione

Attività: Cercate di comprendere le prospettive e le esperienze dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti e i processi educativi. Dimostrate di avere a cuore il loro benessere emotivo e di essere presenti per sostenerli.

#### 5. Monitorare e valutare la comunicazione

a. Verificare regolarmente la comprensione

Attività: Verificate spesso che gli studenti abbiano compreso le informazioni trasmesse. Questo può avvenire attraverso brevi quiz, domande di verifica o richieste di riassunti.

b. Raccogliere feedback

Attività: Incoraggiate i partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni educative del processo di apprendimento degli adulti a condividere il loro feedback sul vostro stile di comunicazione e sui vostri metodi di insegnamento. Utilizzate questo feedback per migliorare continuamente le vostre capacità.

#### 6. Sviluppare le capacità di comunicazione

a. Partecipare a corsi di formazione e workshop

Attività: Approfittate della formazione sulla comunicazione e dei workshop disponibili, sia online che in sede. Imparate nuove tecniche e metodi da applicare al vostro lavoro.



## b. Leggere e imparare

Attività: Leggere libri e articoli sulla comunicazione efficace. La conoscenza della teoria e della pratica della comunicazione vi aiuterà a capire meglio come comunicare efficacemente con i vostri studenti.

### **Esercizi di laboratorio:**

#### **"Mappa dell'empatia" (durata 30 min)**

Obiettivo: sviluppare la capacità di comprendere le prospettive dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni educative per adulti LGBT+ e di creare strategie di comunicazione efficaci analizzando i diversi punti di vista. Comprendere le prospettive e le esperienze dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni educative per adulti LGBT+. Identificare strategie di comunicazione efficaci in situazioni difficili. Sviluppare capacità di empatia e comprensione dei diversi punti di vista. Promuovere la collaborazione e lo scambio di esperienze tra insegnanti.

Introduzione all'esercizio: Il facilitatore introduce l'argomento dell'esercizio: la mappa dell'empatia è uno strumento che aiuta a comprendere le esperienze, i bisogni e i sentimenti di persone diverse, in questo caso i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni del processo educativo per adulti LGBT+.

Presentazione dei personaggi: Il relatore divide i partecipanti alla formazione in servizio che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti in quattro squadre e presenta quattro personaggi di partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti dei processi educativi LGBT+, ognuno con sfide ed esperienze diverse.

Personaggio 1: un partecipante al corso gay che sperimenta l'esclusione sociale.

Personaggio 2: studente transgender che incontra resistenza a scuola.

Personaggio 3: una partecipante al corso bisessuale che sente la pressione dei pari.

Personaggio 4: una partecipante al corso lesbica vittima di cyberbullismo.

Creare mappe di empatia: A ogni squadra viene dato un grande foglio di carta e dei pennarelli. Il foglio è diviso in sei sezioni:

Cosa dice un adulto coinvolto nel processo educativo: Quali messaggi, domande e preoccupazioni esprime l'adulto coinvolto nel processo educativo?

Cosa pensa un adulto coinvolto nel processo educativo: quali pensieri possono accompagnare lo studente in questa situazione.



Cosa prova un adulto coinvolto nel processo educativo: Quali emozioni potrebbero accompagnare lo studente?

Cosa vede l'adulto coinvolto nel processo educativo: quali situazioni, comportamenti degli altri e dell'ambiente può osservare l'adulto coinvolto nel processo educativo?

Cosa sente l'adulto coinvolto nel processo educativo: quali commenti, opinioni e conversazioni raggiungono lo studente?

Cosa fa l'adulto educativo: quali azioni compie l'adulto educativo in risposta alla sua situazione?

I gruppi hanno 20 minuti per completare le loro mappe di empatia, riflettendo su ogni sezione dal punto di vista del loro personaggio. I partecipanti allo sviluppo professionale che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sono incoraggiati a utilizzare esempi concreti e a immaginare situazioni di vita reale.

Presentazione delle mappe empatiche: Ogni gruppo presenta la propria mappa dell'empatia al resto dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo, che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti. La presentazione deve essere breve (5-7 minuti) e concentrarsi sui risultati più importanti.

Discussione di gruppo: dopo le presentazioni, il facilitatore avvia una discussione ponendo domande quali:

Quali sono i punti in comune e le differenze che avete notato tra i personaggi?

Quali sono le strategie di comunicazione più efficaci con ciascun personaggio?

Come possiamo applicare queste lezioni al nostro lavoro quotidiano con gli studenti LGBT+?

Sintesi: il conduttore del workshop riassume i principali risultati della discussione e fornisce un elenco di consigli pratici per comunicare con gli studenti LGBT+.

Materiali necessari:

Fogli di carta grandi

Marcatori

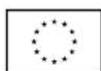
Blocchi per appunti e penne (facoltativi per registrare le osservazioni).



## 9. Rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti del processo educativo.

Rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei partecipanti alla formazione in servizio degli adulti, che rappresentano le istituzioni educative dei processi educativi, è un elemento chiave di una comunicazione efficace, soprattutto nel contesto delle tematiche LGBT+.

L'ascolto attento è alla base di questo processo, in quanto permette all'insegnante di comprendere non solo il contenuto delle domande, ma anche le emozioni e le intenzioni dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti, che rappresentano le istituzioni educative dei processi educativi per adulti. È importante mantenere il contatto visivo, annuire e parafrasare le affermazioni dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti, che rappresentano le istituzioni educative dei processi educativi per adulti, al fine di confermare la comprensione delle loro domande. L'apertura e l'accettazione sono altrettanto importanti. Mostrando queste qualità si costruisce la fiducia e si incoraggiano i partecipanti alla formazione in servizio per adulti, che rappresentano le istituzioni educative dei processi di apprendimento degli adulti, a condividere i loro pensieri e sentimenti senza temere il giudizio. L'insegnante dovrebbe evitare un tono giudicante, essere neutrale nell'espressione del viso e usare un linguaggio inclusivo per creare un ambiente accogliente per la conversazione. Le risposte dell'insegnante devono essere accessibili e comprensibili, ossia chiare, specifiche e adeguate al livello di comprensione dello studente. È importante usare un linguaggio semplice ed evitare termini complicati. L'uso di esempi e analogie può aiutare a chiarire questioni complesse e le domande di verifica possono garantire che l'adulto coinvolto nel processo educativo abbia compreso la risposta. L'onestà e l'autenticità sono fondamentali per creare fiducia. L'insegnante deve parlare apertamente e ammettere l'ignoranza, se necessario, promettendo di tornare con una risposta una volta ottenute le informazioni pertinenti. Questo approccio mostra agli studenti che l'insegnante è autentico e affidabile. Rafforzare il senso di sicurezza è estremamente importante affinché gli studenti si sentano a proprio agio nel porre domande e condividere le loro preoccupazioni. L'insegnante deve garantire la riservatezza delle conversazioni e creare un'atmosfera di rispetto reciproco in cui gli studenti si sentano protetti e compresi. Anche la promozione del pensiero critico svolge un ruolo importante. Incoraggiare i discenti adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti del processo educativo a riflettere su diverse prospettive e a sviluppare le proprie opinioni li aiuta a comprendere meglio questioni complesse. L'insegnante può porre domande aperte che



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



incoraggino la riflessione e la discussione, come ad esempio "Perché pensi che stia succedendo questo?" o "Cosa pensi di questa situazione?".

### **Esercizio di laboratorio: "Domande e dubbi"**

(durata 15 min)

**Obiettivo:** sviluppare le competenze degli educatori per adulti nel rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei partecipanti in servizio che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sui processi educativi relativi alle tematiche LGBT+. Applicazione pratica di tecniche di comunicazione efficace. Sviluppare la capacità di empatizzare e comprendere le prospettive dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti nei processi educativi.

Creare strategie per affrontare le domande difficili e i dubbi dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti nei processi educativi.

Promuovere un ambiente scolastico inclusivo e solidale.

#### **Introduzione all'esercizio:**

Il conduttore del workshop spiega lo scopo dell'esercizio e la sua importanza.

Sottolinea che l'obiettivo è mettere in pratica tecniche di comunicazione efficaci come l'ascolto attento, l'apertura, l'onestà e la promozione del pensiero critico.

#### **Compito scritto:**

A ogni partecipante viene dato un foglio di carta e una penna.

I partecipanti hanno 5 minuti per scrivere su dei cartoncini le domande e le preoccupazioni più comuni che possono sorgere per i partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sui processi educativi LGBT+.

Il facilitatore raccoglie le schede dei partecipanti alla formazione in servizio che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti.

Sceglie a caso alcune domande da discutere nel forum.



Discutere le domande:

- Il presentatore legge ad alta voce le domande selezionate una per una.
- Ogni domanda viene discussa nel forum. Il facilitatore incoraggia le risposte, condividendo pensieri ed esperienze.
- La discussione deve durare circa 5-7 minuti per ogni domanda.

Analisi delle risposte:

Dopo aver risposto a ciascuna domanda, il formatore riassume i risultati principali. Sottolinea le strategie di comunicazione efficaci utilizzate nelle risposte. Evidenzia quali tecniche (ad esempio, l'ascolto attento, l'uso di un linguaggio semplice, l'onestà) sono state più efficaci.

Il facilitatore chiede ai partecipanti in servizio che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti di riflettere sull'esercizio.

I partecipanti condividono i loro pensieri sulle difficoltà e sui successi ottenuti nel rispondere alle domande. Infine, il facilitatore conclude l'esercizio evidenziando i punti chiave della comunicazione efficace nel contesto delle domande e delle preoccupazioni dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi LGBT+.

Materiali necessari:

Fogli di carta

Penne

Lavagna o lavagna a fogli mobili (facoltativa, per registrare i risultati chiave)



## 10. Come affrontare la discriminazione e l'esclusione

Affrontare la discriminazione e l'esclusione a scuola richiede un approccio multidimensionale che comprende la comprensione del problema, una comunicazione efficace, la cooperazione e l'attuazione di azioni appropriate. Il primo passo è comprendere la natura della discriminazione e dell'esclusione. La discriminazione può assumere molte forme: da atti diretti di ostilità a forme sottili di esclusione, fino a pratiche sistematiche che emarginano determinati gruppi. È importante che gli insegnanti siano consapevoli di queste diverse forme e siano in grado di riconoscerle.

La comunicazione efficace è un elemento chiave per la risoluzione dei problemi. Gli insegnanti devono creare spazi aperti e sicuri in cui gli studenti possano condividere le proprie esperienze e preoccupazioni senza temere il rifiuto o la repressione. L'ascolto attento, l'empatia e il sostegno emotivo sono preziosi in questo caso. Il passo successivo è la collaborazione. Affrontare la discriminazione e l'esclusione richiede una cooperazione a molti livelli: tra insegnanti, studenti, colleghi e amministrazione scolastica. Tutte le parti devono essere coinvolte nel processo per sviluppare soluzioni sostenibili ed efficaci.

L'attuazione di misure adeguate è l'ultimo passo, ma altrettanto importante. Gli insegnanti devono utilizzare strategie e metodi educativi che promuovano l'inclusività e l'uguaglianza. Ciò può includere programmi di educazione alla diversità, laboratori antidiscriminazione, mediazione tra pari e politiche antidiscriminatorie. È fondamentale che queste attività siano coerenti e a lungo termine, piuttosto che iniziative una tantum.

È inoltre importante monitorare e valutare le azioni intraprese. Gli insegnanti devono valutare regolarmente l'efficacia delle strategie messe in atto e, se necessario, modificarle. La riflessione continua sulle proprie azioni e sul loro impatto sui partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi consente un miglioramento continuo della pratica.



### **Esercizio di laboratorio:**

#### **"Esclusione dello studente LGBT+".**

(durata 35 min)

Obiettivo: comprendere il problema della discriminazione e dell'esclusione e sviluppare strategie per affrontarlo nel contesto scolastico.

#### **Introduzione all'esercizio:**

Il facilitatore spiega lo scopo dell'esercizio e ricorda ai partecipanti che lavoreranno su un caso reale di discriminazione.

Allegato 4.

Studio di caso:

I gruppi hanno 20 minuti per analizzare il caso, tenendo conto di quanto segue:

- Identificare le fonti di discriminazione ed esclusione.
- Comprendere le emozioni e le prospettive di Jacob e delle altre persone coinvolte.
- Sviluppare strategie di comunicazione e azioni che possano aiutare a risolvere il problema.

Presentazione dei risultati:

Ogni gruppo presenta la propria analisi e le proposte di azione al resto dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti. La presentazione deve durare circa 5-7 minuti.



Discussione e feedback:

Il facilitatore e i partecipanti discutono le proposte dei gruppi, fornendo un feedback sull'efficacia delle azioni proposte.

Sintesi:

Il facilitatore riassume i risultati chiave e le raccomandazioni per affrontare la discriminazione e l'esclusione.

## 11. Comprendere la prospettiva dei colleghi e l'ambiente professionale delle persone LGBT+.

La comprensione delle prospettive dei colleghi e di coloro che operano nell'ambiente professionale dei discenti adulti LGBT+ richiede la considerazione delle reazioni complesse, spesso emotive, al processo di rivelazione dell'identità sessuale o di genere negli ambienti di lavoro e di apprendimento. Gli studenti che sono anche attivi professionalmente possono affrontare sfide dovute alla mancanza di accettazione, al pregiudizio o all'incomprensione da parte di colleghi, supervisor o altri partecipanti professionali e sociali.

Per molte persone in ambito professionale, confrontarsi con l'identità LGBT+ di un collega può suscitare emozioni come sorpresa, incertezza, paura e talvolta anche resistenza a causa della mancanza di conoscenza o di norme socio-culturali profondamente radicate. Queste reazioni sono spesso naturali e derivano da un'esperienza limitata nel trattare con persone non eteronormative o transgender.

Per questo motivo, l'accesso a una solida formazione, a spazi per fare domande e parlare e al supporto organizzativo - sia in contesti educativi che professionali - è fondamentale. Le persone che circondano il discente adulto LGBT+ dovrebbero avere l'opportunità di sviluppare competenze in materia di empatia, comunicazione inclusiva e comprensione della diversità.

Le preoccupazioni per il futuro delle persone LGBT+, come il rischio di discriminazione, isolamento o restrizioni professionali, sono comuni e richiedono un atteggiamento educativo aperto da parte di istituzioni ed educatori. Promuovere atteggiamenti positivi e contrastare gli stereotipi tra i colleghi può fare una differenza significativa per il benessere degli studenti e per il loro buon funzionamento come dipendenti e studenti.

Il processo di accettazione e adattamento da parte dell'ambiente professionale richiede tempo, comprensione e impegno. Il ruolo degli educatori e degli istituti di formazione non è solo quello di sostenere lo studente LGBT+, ma anche di creare un ambiente che favorisca l'apertura, l'accettazione e la cooperazione costruttiva negli ambienti educativi e professionali.



## 12. Problemi e difficoltà tipiche degli adulti nell'apprendimento e nel lavoro.

I discenti adulti che operano contemporaneamente in un ambiente professionale possono trovarsi ad affrontare una serie di difficoltà legate al tema dell'identità LGBT+, sia in ambito professionale che personale. Per coloro che sostengono persone care che si identificano come LGBT+, queste sfide possono riguardare non solo l'adattamento emotivo alla nuova situazione, ma anche la conciliazione dei ruoli professionali, familiari ed educativi.

**Accettare e comprendere l'identità di una persona cara** è spesso il primo e più difficile passo. Gli adulti che combinano lavoro e studio possono lottare con le proprie convinzioni ed emozioni, soprattutto se la loro conoscenza della comunità LGBT+ è limitata. Conciliare i valori personali con una nuova realtà può richiedere tempo, sostegno e apertura al cambiamento di prospettiva.

**Le preoccupazioni per la sicurezza e il futuro di una persona cara** sono un'altra fonte di stress. Le persone che lavorano e studiano si preoccupano della possibilità di discriminazione, esclusione sociale o mancanza di accettazione sul posto di lavoro, a scuola o nella comunità. Questi timori sono particolarmente forti quando si tratta di persone transgender, non binarie o queer, che hanno maggiori probabilità di subire incomprensioni e ostilità.

**Le difficoltà di comunicazione interpersonale**, sia nelle relazioni familiari che in quelle professionali, sono un problema comune. I discenti adulti possono avere tempo e risorse emotive limitate per avere conversazioni di supporto, il che può portare a tensioni e incomprensioni. L'incapacità di dialogare su argomenti legati all'identità di genere o all'orientamento sessuale deriva spesso dalla mancanza di una precedente esposizione a tali argomenti.

Molti adulti sperimentano anche **conflitti interni e sensi di colpa**, chiedendosi se la loro educazione, i loro valori o il loro comportamento possano aver influenzato le difficoltà che la persona amata sta affrontando. Questo sentimento può essere aggravante, soprattutto se deve essere conciliato con le responsabilità lavorative e scolastiche.



Anche **la mancanza di informazioni e di risorse di supporto** è un problema significativo. Gli studenti adulti spesso non sanno dove cercare aiuto, non hanno accesso a gruppi di sostegno, professionisti o materiali educativi convalidati che permettano loro di comprendere e sostenere meglio i propri cari. Infine, esiste **un senso di isolamento sociale**, che può essere particolarmente forte negli ambienti professionali dove l'argomento dell'identità LGBT+ è ancora tabù. Coloro che sostengono i propri cari LGBT+ possono sentirsi soli nelle loro azioni, soprattutto se chi li circonda non mostra comprensione o empatia.

### 13. supporto emotivo ed educativo per i discenti e i lavoratori adulti

Gli adulti che lavorano e studiano contemporaneamente operano in un ambiente psicosociale particolarmente complesso, in cui si sovrappongono responsabilità professionali, educative e familiari. Quando nella loro vita si presenta la necessità di sostenere qualcuno che si identifica come LGBT+, hanno bisogno di un supporto completo e multidimensionale, sia emotivo che educativo. L'obiettivo di questo sostegno non è solo quello di contrastare la crisi, ma anche di costruire le competenze che consentiranno loro di rispondere in modo adeguato ed empatico nel lungo periodo.

#### 1. fornire un supporto emotivo empatico

Il primo elemento chiave è la creazione di uno spazio in cui gli adulti possano esprimere in modo sicuro le proprie emozioni, tra cui ansia, paura, insicurezza o contraddizioni interiori. Riconoscere queste emozioni come parte naturale del processo di adattamento è la base per un ulteriore sviluppo personale. Il sostegno emotivo professionale - sotto forma di terapia individuale, gruppi di sostegno o consulenze psicologiche - dovrebbe concentrarsi sull'accettazione di queste emozioni e sullo sviluppo della resilienza mentale necessaria per i ruoli di supporto.

#### 2. lavorare sull'integrazione dei valori e degli atteggiamenti personali nei confronti delle persone LGBT+.

Molti adulti lottano con il conflitto tra le convinzioni esistenti e la nuova realtà del coming out con una persona cara o con la presenza di argomenti LGBT+ negli spazi professionali ed educativi. Gli interventi di sostegno dovrebbero offrire un ambiente sicuro per riflettere sui propri valori e aiutare a trasformare gli atteggiamenti - dalla potenziale resistenza o ambivalenza all'empatia, all'accettazione e alla disponibilità ad agire. Il sostegno può includere elementi di coaching, terapia narrativa o lavoro di sviluppo dell'atteggiamento civico e sociale.

#### 3. sviluppare le capacità di comunicazione e di relazione

Nel contesto del sostegno alle persone LGBT+, la qualità della comunicazione - sia in famiglia che in ambito professionale - è fondamentale. I workshop sulla comunicazione empatica,



l'ascolto attivo e la risoluzione dei conflitti aiutano i partecipanti adulti a imparare a parlare con rispetto, apertura e attenzione. È particolarmente importante apprendere le abilità del dialogo non giudicante, che consente alle persone LGBT+ di condividere apertamente le proprie esperienze.

#### **4. Educazione e decostruzione degli stereotipi LGBT+.**

L'educazione è la base del cambiamento. Gli adulti che studiano e lavorano devono ricevere informazioni accurate, aggiornate e scientificamente verificate sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e le sfide che le persone LGBT+ devono affrontare in diversi ambiti della vita. È fondamentale in questo caso smitizzare le credenze basate su stereotipi e idee sbagliate. I programmi educativi possono includere webinar, conferenze con ospiti, accesso a materiali multimediali e consultazioni con specialisti (sessuologi, psicologi, educatori).

#### **5. fornire informazioni sulle forme di sostegno istituzionale disponibili**

Gli adulti che studiano e lavorano dovrebbero conoscere le risorse locali e nazionali - gruppi di sostegno alla famiglia, organizzazioni per i diritti LGBT+, consulenza psicologica specializzata o materiale didattico. È fondamentale che queste risorse siano realisticamente accessibili, sia in termini di luogo che di tempo, il che è particolarmente importante per chi combina l'istruzione con il lavoro.

#### **6. sviluppare competenze pratiche per sostenere i familiari LGBT+.**

Il sostegno non deve limitarsi a un'accettazione dichiarativa, ma deve essere visibile anche nei fatti. Gli adulti devono acquisire competenze in materia di:

- sostenere una persona cara di fronte alla discriminazione,
- affermazione della sua identità nelle situazioni quotidiane,
- creare un ambiente familiare e lavorativo sicuro e accettante,
- rispondere in modo proattivo alle manifestazioni di intolleranza sul posto di lavoro o nell'istruzione.

La formazione pratica sotto forma di studi di casi, simulazioni di situazioni difficili o lavori di gruppo riflessivi è particolarmente efficace a questo proposito.

#### **7. preparazione alle situazioni di crisi e intervento**

Un elemento essenziale del sostegno è la preparazione degli adulti a situazioni difficili, come la crisi emotiva di una persona cara, i tentativi di autolesionismo, l'esclusione sociale o la violenza (in famiglia, al lavoro, a scuola). I programmi di sostegno dovrebbero includere una componente di intervento in caso di crisi: indicazioni su come riconoscere i sintomi di pericolo, come reagire e dove rivolgersi per ottenere un aiuto specialistico. Spesso le conoscenze di base sono sufficienti per prevenire l'aggravarsi di una crisi e per aiutare in modo tempestivo.



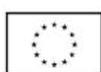
## 14. La mediazione nell'educazione degli adulti - uno strumento efficace per il dialogo e la lotta alla discriminazione

L'educazione degli adulti contemporanea - soprattutto in ambienti professionali, culturalmente e identitariamente diversi - si trova sempre più spesso a dover non solo impartire conoscenze, ma anche a promuovere atteggiamenti di apertura, empatia e responsabilità sociale. In questo contesto, la mediazione tra pari sta diventando uno strumento estremamente importante non solo per risolvere i conflitti interpersonali, ma soprattutto per costruire una cultura del dialogo e del rispetto reciproco, anche nei confronti delle persone LGBT+.

La mediazione tra pari è un processo collaborativo ed empatico condotto da membri formati della stessa comunità - in questo caso, partecipanti adulti a processi educativi che, con le competenze adeguate, possono agire come mediatori neutrali. Il suo obiettivo principale è quello di consentire alle parti in conflitto di elaborare congiuntamente soluzioni accettabili per tutti e che non impongano un accordo esterno.

Affinché la mediazione funzioni efficacemente in un contesto di educazione degli adulti, è fondamentale che il processo e i suoi partecipanti siano adeguatamente preparati. I mediatori dovrebbero ricevere una formazione professionale che comprenda non solo le tecniche di comunicazione e negoziazione, ma anche le questioni relative alla diversità sociale, tra cui l'orientamento sessuale, l'identità di genere e i meccanismi di esclusione e microaggressione. Queste conoscenze sono essenziali, soprattutto quando il pregiudizio o la mancanza di accettazione dell'alterità sono all'origine del conflitto.

Il processo di mediazione inizia con incontri preliminari, durante i quali il mediatore parla individualmente con ciascuna delle parti in conflitto. Questa fase serve a comprendere il contesto emotivo della situazione, a definire le aspettative e a preparare il terreno per un incontro congiunto. L'incontro di mediazione deve svolgersi in un clima di rispetto, apertura e riservatezza. I mediatori non impongono soluzioni: il loro ruolo è quello di facilitare la comunicazione, fornire un accesso paritario alla voce e un sostegno per dare un nome alle emozioni e ai bisogni. Occorre prestare particolare attenzione alle situazioni in cui i conflitti riguardano l'identità dei partecipanti, ad esempio quando uno degli adulti subisce discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale o dell'espressione di genere. I mediatori devono essere preparati a riconoscere forme sottili di esclusione, come il ridicolo, l'evitamento o commenti apparentemente "innocenti", che hanno un profondo impatto sul benessere



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



psicologico della persona LGBT+. In questi casi, la mediazione non deve puntare a un "accordo a tutti i costi", ma a sostenere il processo di consapevolezza, empatia e cambiamento di atteggiamento. Un elemento importante della mediazione è la conclusione, cioè il momento in cui le parti giungono a un'intesa. La conclusione non deve essere solo formale, ma deve essere sostenuta da una reale comprensione e dalla disponibilità ad attuare il cambiamento. La stesura della documentazione di chiusura, l'accordo sui passi successivi e la pianificazione del monitoraggio delle soluzioni implementate aiutano a consolidare i risultati positivi e a prevenire il ripetersi del conflitto. In situazioni più complesse, come quando le tensioni si acquiscono o emergono sintomi di violenza psicologica, la mediazione può non essere sufficiente. È allora necessario prevedere un supporto aggiuntivo - psicologico, terapeutico o di intervento. Le istituzioni educative dovrebbero disporre di una chiara procedura di risposta e di una rete di contatti con attori professionali in grado di sostenere i partecipanti in crisi. L'implementazione della mediazione tra pari negli ambienti di apprendimento e di lavoro degli adulti non è solo una soluzione a controversie specifiche, ma anche un investimento nello sviluppo di competenze sociali, di una cultura del lavoro democratica e di una consapevole inclusività. Le comunità di apprendimento che attuano questo metodo nel rispetto della diversità danno ai loro membri strumenti reali per contrastare la discriminazione e costruire un ambiente sicuro e accettante, sia in classe che sul posto di lavoro.

## **I. La fase preparatoria: il fondamento di una mediazione efficace**

### **Reclutamento e formazione dei mediatori**

Nei contesti per adulti, i mediatori dovrebbero essere persone di fiducia, che si distinguono per la loro stabilità emotiva, la capacità di rimanere neutrali e l'elevata competenza interpersonale. Possono essere educatori, tutor, coordinatori di progetti educativi, team leader o personale di istituti di istruzione e formazione. È importante che la selezione dei mediatori sia trasparente, volontaria e basata sulla competenza, non sulla gerarchia.

La formazione dei mediatori dovrebbe basarsi su tre pilastri:

- **Tecnico-comunicativo:** introduzione alla metodologia di mediazione, tecniche di ascolto attivo, formulazione di domande, costruzione di un linguaggio neutrale e regolazione delle tensioni.
- **Etico-giuridico:** principi di riservatezza, imparzialità, volontarietà, nonché conoscenza degli aspetti legali dell'antidiscriminazione sul posto di lavoro.
- **Socio-culturale:** conoscenza approfondita del fenomeno della diversità (con particolare attenzione all'orientamento sessuale, all'identità di genere e all'inclusività), nonché consapevolezza dei pregiudizi e delle microaggressioni presenti nella cultura organizzativa.

I mediatori così preparati acquisiscono non solo gli strumenti per parlare, ma anche la capacità



di costruire uno spazio sicuro per il dialogo, fondamentale nel contesto LGBT+.

### **Struttura e procedura di mediazione**

Il processo di mediazione nei contesti per adulti deve essere **chiaramente definito, inserito in un quadro istituzionale** e compreso da tutti i partecipanti. Gli adulti che lavorano apprezzano l'efficienza, la chiarezza delle regole e dei tempi, quindi la mediazione deve essere pianificata con cura:

- Incontri iniziali con le parti per comprendere le esigenze individuali, le emozioni e la disponibilità alla mediazione.
- La sessione di mediazione vera e propria - moderata dal mediatore secondo la struttura: apertura, espressione delle posizioni, ricerca di un terreno comune, generazione di soluzioni.
- Chiusura e valutazione: documentare i risultati, pianificare l'attuazione e valutare il processo.

### **Strumenti di documentazione**

Nel lavoro con gli adulti, la formalizzazione del processo è essenziale. La documentazione deve includere:

- modulo di consenso alla mediazione,
- una carta dei problemi e degli obiettivi della mediazione,
- protocollo d'intesa,
- calendario delle riunioni di monitoraggio,
- questionari di valutazione.

La formalizzazione non riguarda il controllo, ma la trasparenza e la costruzione della fiducia all'interno della comunità professionale.

---

## **II. Lo svolgimento della mediazione - spazio per un dialogo costruttivo**

### **Incontri preliminari**

I colloqui individuali con ciascuna delle parti sono fondamentali: è il momento in cui il mediatore stabilisce una relazione basata sulla fiducia e sulla comunicazione sicura. I partecipanti adulti potrebbero non essere abituati a parlare di emozioni, quindi è utile



utilizzare gli strumenti dell'ascolto attivo, della parafrasi e delle domande aperte per aiutarli a dare un nome alle loro esigenze e preoccupazioni.

Allo stesso tempo, questo è il momento di **educare** le parti, spiegando cos'è la mediazione, quali sono le regole e qual è il ruolo del mediatore come persona neutrale.

### Sessione di mediazione

La sessione deve essere impostata secondo una struttura che il mediatore comunica chiaramente fin dall'inizio. Gli adulti si aspettano spesso delle specifiche, quindi il mediatore deve prestare attenzione:

- **chiarezza di linguaggio**, evitando il gergo psicologico o i giudizi,
- **parità di accesso alla parola**, moderazione del tempo di parola,
- **regolare le tensioni**, ad esempio attraverso tecniche di pausa, rispecchiamento o brevi pause.

Il mediatore deve essere particolarmente sensibile agli aspetti di discriminazione o intolleranza, anche se non vengono esplicitamente nominati. Nel caso di un conflitto che coinvolge una persona LGBT+, è utile garantire un linguaggio inclusivo e non giudicante e proteggere fermamente lo spazio di mediazione da messaggi omofobici o transfobici.

---

### III. Elaborare soluzioni - dalle parole all'azione

Una volta individuato il nucleo del conflitto, il mediatore passa alla fase di ricerca della soluzione. Nei contesti professionali ed educativi è importante che le soluzioni siano:

- **concreti e operativi** (ad esempio, un nuovo modo di comunicare le informazioni, un cambiamento nella routine, una richiesta di formazione congiunta),
- **concordato collettivamente** e non imposto,
- **verificabile nel tempo** (specificando cosa cambierà, quando e come misurarlo).

Si raccomanda di documentare questi accordi in un modulo scritto firmato da entrambe le parti e dal mediatore.

---

### IV. Chiusura della mediazione e monitoraggio degli effetti

Concludere una mediazione non significa solo fare un bilancio. Si tratta anche di **formalizzare la responsabilità** delle parti per l'attuazione degli accordi e di **pianificare i meccanismi di controllo dell'efficacia**.



- Programmare incontri di follow-up (ad esempio, dopo 2 settimane o un mese).
- Effettuare una breve valutazione (questionario o intervista individuale).
- Suggerire un canale di comunicazione nel caso in cui il conflitto si rinnovi.

---

## V. Azioni di supporto e correttive

Non tutti i conflitti possono essere risolti con la mediazione. Gli adulti, soprattutto quelli che operano in ambienti emotivamente carichi, possono aver bisogno di un supporto psicologico, terapeutico o istituzionale.

In caso di gravi violazioni, quali:

- discriminazione persistente,
- violenza verbale o psicologica,
- Rifiuto di una persona a causa del suo orientamento sessuale o della sua identità di genere,

l'istituto scolastico o il datore di lavoro è **obbligato** a mettere in atto procedure di intervento e a ricorrere a esperti esterni - psicologi, mediatori professionali, organizzazioni antidiscriminazione o un difensore civico.

## 15. Il ruolo della mediazione nella risoluzione dei conflitti nella comunità degli adulti lavoratori.

La mediazione, come metodo alternativo di risoluzione dei conflitti, sta acquisendo particolare rilevanza nei contesti professionali e di educazione degli adulti, dove i partecipanti hanno già determinate esperienze, valori e convinzioni. A differenza delle vie di intervento formali, come i procedimenti disciplinari o giudiziari, la mediazione si basa sul dialogo volontario, sull'autonomia delle parti e sulla ricerca congiunta di soluzioni, il che si adatta perfettamente alle esigenze e alle aspettative degli adulti. Nel contesto degli adulti che lavorano, la mediazione non ha solo la funzione di risolvere una controversia: il suo compito è soprattutto quello di ricostruire la fiducia, migliorare la comunicazione e creare una cultura della responsabilità condivisa. I luoghi di lavoro e gli istituti di formazione per adulti di oggi sono sempre più diversificati in termini di identità di genere, orientamento sessuale, background o valori culturali. La mediazione permette quindi di rispondere alle tensioni derivanti dalla diversità in modo costruttivo, empatico e compatibile con la dignità umana. Il ruolo del mediatore non è quello di risolvere, ma di facilitare il processo di comunicazione, sostenendo le parti nell'articolare i loro bisogni, nel comprendere le rispettive prospettive e nello sviluppare soluzioni che non siano un compromesso "forzato", ma il risultato di un autentico avvicinamento delle posizioni. Quando si lavora con gli adulti, è fondamentale che il mediatore



sia anche in grado di riconoscere gli strati nascosti del conflitto, ad esempio i meccanismi di esclusione, gli stereotipi o i pregiudizi inconsci nei confronti delle persone LGBT+. È importante notare che la mediazione è di natura flessibile: può essere condotta in forma individuale, di gruppo o ibrida, adattandosi agli orari di lavoro dei partecipanti. In questo modo, permette non solo di risolvere i problemi attuali, ma anche di rafforzare le capacità di comunicazione e negoziazione degli adulti, che si traducono in una migliore cooperazione e in una maggiore efficacia del team. Nella formazione degli adulti, la mediazione diventa anche uno strumento di metacompetenza: insegna come rispondere in modo costruttivo ai conflitti, come regolare le tensioni emotive e come sostenere le persone emarginate. In un ambiente in cui sempre più persone parlano apertamente del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere, la mediazione può essere il fondamento di una cultura istituzionale inclusiva e solidale.

---

## 16. Tecniche e metodi di mediazione nel lavoro con gli adulti - sviluppo di competenze interpersonali e antidiscriminazione

Quando si lavora con gli adulti, soprattutto quelli che combinano lavoro e istruzione, la mediazione richiede l'uso di tecniche adeguate al loro stile di comunicazione, alla loro esperienza di vita e alla loro sensibilità sociale. Una mediazione efficace non si basa sull'uso di "formule uniche", ma sull'abile adattamento dei metodi alle reali esigenze e al contesto professionale delle parti.

### Tecniche di mediazione

- **Ascolto attivo**  
Una tecnica fondamentale che consente alle parti di sentirsi veramente ascoltate. Il mediatore si dimostra pienamente coinvolto, parafrasa, pone domande e conferma la comprensione delle affermazioni. Nei conflitti di identità o di esclusione, l'ascolto attivo è uno strumento per creare sicurezza emotiva.
- **Parafrasi e rispecchiamento delle emozioni**  
La ripetizione di un contenuto o di un'emozione in forma non giudicante permette a una parte di sentirsi compresa e di vedere come il suo messaggio potrebbe essere recepito dagli altri. Questo facilita la riformulazione degli atteggiamenti e la ricerca di un linguaggio comune.
- **Porre domande aperte**  
Domande come "Cosa è stato più difficile per te in questa situazione?" o "Di quale cambiamento hai più bisogno?" aprono uno spazio per riflettere e andare oltre le accuse. Particolarmente utile in situazioni in cui sono coinvolti pregiudizi o microaggressioni.
- **Riformulazione del problema**  
Si tratta di cambiare la narrazione del conflitto da accusatoria a costruttiva. Invece di "non



mi accetta", il mediatore può aiutare a formulare il problema come "mi sento non apprezzato e ho bisogno di più comprensione".

---

### **Stili di mediazione: selezionare un metodo per soddisfare le esigenze degli adulti**

- **Mediazione facilitativa** - più comunemente utilizzata quando si lavora con gli adulti. Il mediatore aiuta le parti a comunicare e a trovare le proprie soluzioni. Funziona bene in situazioni in cui le parti sono pronte a parlare ma hanno bisogno di struttura e moderazione.
  - **Mediazione valutativa** - utile quando le parti vogliono suggerimenti o indicazioni. Il mediatore può presentare i possibili risultati di azioni basate sull'esperienza o sulla conoscenza del settore. Negli ambienti di lavoro, spesso supporta accordi sulle responsabilità o sulla comunicazione di gruppo.
  - **Mediazione trasformativa** - ideale quando l'obiettivo non è solo quello di risolvere il conflitto, ma anche di ricostruire la fiducia. Si concentra sullo sviluppo dell'empatia e della comprensione reciproca. Particolarmente utile nel contesto dell'inclusività e del lavoro con persone LGBT+.
  - **Mediazione narrativa** - permette alle parti di raccontare la loro storia e di vedere come le narrazioni influenzano la loro percezione della situazione. È utile per i conflitti che nascono da pregiudizi culturali o stereotipi.
  - **Mediazione inclusiva** - cerca di trovare soluzioni vantaggiose per entrambe le parti ("win-win"). Si concentra su valori e bisogni condivisi. Spesso viene utilizzata nei processi di gruppo, di progetto o interdipartimentali.
- 

### **Workshop: "Risoluzione dei conflitti negli ambienti di lavoro e di formazione degli adulti".**

**Obiettivo:** esercitarsi in situazioni di conflitto reali e sviluppare abilità pratiche di mediazione.

**Durata:** circa 20 minuti

**Fasi:**

1. **Introduzione teorica:** una breve panoramica dei principi della mediazione.



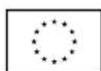
2. **Dividersi in gruppi** - i partecipanti assumono il ruolo di parti in conflitto e di mediatori.
3. **Studio di un caso (ad esempio un conflitto di diversità all'interno di un team di progetto)** - presentazione di uno scenario.
4. **Simulazione di mediazione** - utilizzando le tecniche discusse.
5. **Feedback e discussione** - i gruppi condividono le riflessioni, identificano i punti di forza del processo e le aree di miglioramento.
6. **Sintesi e conclusioni** - il facilitatore sottolinea l'importanza della mediazione come strumento per sviluppare le competenze sociali e costruire una cultura inclusiva.

## 17. come aiutare invece di evitare il tema dell'"alterità" nell'educazione degli adulti

L'educazione degli adulti contemporanea, plasmata da cambiamenti sociali, culturali e tecnologici dinamici, si trova di fronte alla necessità di ridefinire il proprio approccio alla diversità. In condizioni di crescente multiculturalismo, mobilità professionale e diversità demografica dei partecipanti all'educazione permanente, il tema dell'"alterità" non è un aspetto marginale, ma un elemento costitutivo dell'intero processo didattico. Per "alterità" si intende una deviazione dalle norme sociali e culturali dominanti - riguardanti l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'etnia, la religione, la disabilità o lo status economico.

### Evitare i temi della diversità come forma nascosta di esclusione

In molte istituzioni educative, l'evitamento di argomenti "controversi" come l'orientamento sessuale o l'identità di genere è motivato dalla paura del conflitto, dalla perdita della neutralità della visione del mondo o dall'impreparazione degli educatori. Nel frattempo, questo "tacito consenso" porta alla riproduzione di stereotipi e al perpetuarsi delle disuguaglianze. La mancanza di visibilità delle minoranze nei programmi di studio e nello spazio istituzionale dell'educazione degli adulti si traduce in un'esclusione simbolica.



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Questa esclusione non è sempre visibile. Può assumere la forma di "fredda indifferenza" o di distanza, che porta le persone con identità diverse a ritirarsi dalla partecipazione attiva, a non condividere le proprie prospettive e a rimanere ai margini del processo educativo. Nel frattempo, l'educazione degli adulti, secondo i principi dell'andragogia, dovrebbe creare uno spazio per lo scambio di esperienze e l'apprendimento partecipativo.

### **L'educazione inclusiva: una strategia, non un'azione isolata**

Per affrontare i temi dell'"alterità" è necessario un approccio sistemico. L'educazione inclusiva non è solo un insieme di strumenti o metodi didattici, ma soprattutto **un atteggiamento e una filosofia organizzativa** che implica l'uguaglianza di accesso alle conoscenze e alle opportunità di sviluppo. Nell'educazione degli adulti è quindi necessario

- Introdurre **i temi della diversità** negli elementi regolari del curriculum.
- Utilizzare **metodi di educazione tra pari** e di facilitazione del dialogo.
- Utilizzare un **linguaggio inclusivo**, evitando presupposti eteronormativi e stereotipi di genere e di classe.
- Creare **spazi sicuri** per l'espressione e l'identità.
- Consentire la **presentazione di argomenti difficili** in forme contemporanee (studi di caso, progetti interdisciplinari, situazioni simulate).

### **Supporto strutturale per LGBT+ e altre minoranze**

Tra gli studenti adulti non mancano i discenti LGBT+, che spesso portano con sé l'esperienza di anni di silenzio, di esclusione e di dover conformarsi alle aspettative della società. Offrire loro sostegno non deve essere solo un intervento di crisi, ma **parte di una politica di parità a lungo termine**. Esempi di strumenti istituzionali sono:

- **Programmi di mentoring** con mentori che comprendano le specificità delle sfide identitarie.
- **Gruppi di sostegno tra pari** che funzionano come forum di discussione aperti.
- **Reti di contatti** con specialisti (psicologi, consulenti di carriera, mediatori).
- **Politiche antidiscriminatorie** e procedure per la segnalazione di abusi (incitamento all'odio, esclusione).

### **Il ruolo degli educatori come facilitatori del cambiamento**

Un educatore per adulti non è solo un docente o un formatore, ma soprattutto **un facilitatore dei processi di gruppo e un moderatore del cambiamento sociale**. Per



questo motivo il suo ruolo nel modellare atteggiamenti di apertura, empatia e sensibilità sociale è così importante. Dovrebbe essere:

- Predisposizione a lavorare in gruppi diversi.
- Formazione sulla comunicazione non discriminatoria.
- Sostenuto dall'istituzione nello sviluppo di competenze nell'educazione alla parità.

È inoltre utile che gli educatori ricorrano alla **supervisione e all'intervisione professionale**, condividendo casi difficili e imparando gli uni dagli altri.

### La diversità come valore educativo

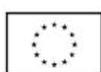
L'educazione degli adulti non può limitarsi a impartire conoscenze strumentali e applicate. Il suo obiettivo dovrebbe essere lo sviluppo dell'intera persona, delle sue competenze sociali, emotive e civiche. In questa prospettiva, la diversità diventa non solo una sfida, ma soprattutto una risorsa educativa. Imparare dall'altro, confrontarsi con una prospettiva diversa, condividere storie: tutto questo costruisce un'educazione non solo efficace ma anche significativa.

### 18 Quali sono i maggiori errori commessi da chi è vicino alle persone LGBT+?

Sostenere le persone LGBT+ in ambito sociale ed educativo non è solo un gesto di gentilezza: è un dovere in base ai principi fondamentali di uguaglianza, etica e responsabilità interpersonale. Eppure, in molti casi, coloro che ci sono vicini - familiari, colleghi, amici o educatori - replicano inconsapevolmente comportamenti e atteggiamenti che, anziché rafforzare, destabilizzano il processo identitario e minano il senso di sicurezza delle persone LGBT+.

Questi errori non sono sempre il risultato di una cattiva volontà. Molto più spesso hanno origine da una mancanza di conoscenza, da tensioni assiologiche interne o da stereotipi sociali che, non contestati, fungono da quadro di riferimento per l'interpretazione della realtà. È la loro inconsapevolezza che li rende così difficili da cogliere e allo stesso tempo così distruttivi.

Uno degli errori più gravi e comuni è quello di ignorare o **minimizzare l'identità della persona LGBT+**. Ciò si manifesta in vari modi: dal non usare i pronomi e i nomi preferiti, all'evitare argomenti relativi alla propria vita personale, fino al completo mancato riconoscimento dell'identità dichiarata come reale e meritevole di rispetto. Questa strategia di apparente "non consegna del conflitto" funziona il più delle volte come espressione del disagio di un ambiente che non è pronto ad accettare una realtà diversa da quella eteronormativa. Purtroppo, nella percezione della persona LGBT+, ciò equivale a un rifiuto.



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



A questo si collega un'altra questione importante: i **tentativi di reinterpretare o "correggere" l'identità**. Quando una persona LGBT+ si trova di fronte a narrazioni che suggeriscono che la sua identità è il risultato di una "fase", di una "moda" o di un trauma, si trova a minare le fondamenta della propria esistenza. Tali messaggi, anche se formulati con l'intenzione di aiutare o proteggere, sono escludenti e psicologicamente violenti. Le ricerche dimostrano chiaramente che la mancanza di accettazione nell'ambiente circostante, unita ai tentativi di cambiare la propria identità, aumenta significativamente il rischio di depressione, autolesionismo ed esclusione scolastica e professionale.

Non meno grave è l'**incapacità di reagire alla discriminazione**, sia in forme palesi che sottili. Il silenzio di fronte a battute transfobiche, la tolleranza di commenti omofobi o la normalizzazione di micro-aggressioni ("Non mi dispiace, ma...") portano a perpetuare la convinzione che lo spazio sociale non sia sicuro. Per molte persone LGBT+, l'assenza di una voce di sostegno nei momenti in cui vengono fatte dichiarazioni pubbliche di odio è più grave dell'odio stesso. Nell'educazione degli adulti, dove non c'è l'asimmetria bambino-insegnante, la responsabilità della cultura comunicativa è condivisa - ma è l'ambiente immediato (co-partecipanti, educatori, mentori) che ha il maggior potenziale per contrastare questi meccanismi.

Un problema distinto, ma correlato, è il **silenzio dovuto all'incertezza o alla paura dell'"imbarazzo"**. Alcune persone evitano di parlare di identità sessuale e di genere perché non sanno come comportarsi, cosa dire o perché temono di commettere un errore. Nel frattempo, l'evitamento è un messaggio in sé, il più delle volte interpretato come mancanza di interesse, indifferenza o addirittura condanna. In realtà, è il tentativo di avere una conversazione onesta, anche se imperfetta, che dimostra preoccupazione e volontà di costruire un rapporto di fiducia. L'assenza di una conversazione di questo tipo approfondisce l'isolamento emotivo e rafforza il senso di alterità come un peso.

Un errore particolarmente pericoloso - spesso sottovalutato nella sua gravità - è la **violazione della privacy attraverso la rivelazione dell'identità di qualcuno (il cosiddetto outing)** senza il suo consenso. Tale atto può avere gravi conseguenze: dall'esclusione sul posto di lavoro, all'interruzione dei rapporti familiari, fino a una vera e propria minaccia alla sicurezza. Per gli adulti LGBT+, l'outing non è solo un tradimento della fiducia, ma anche una violazione del diritto all'autonomia e all'autodeterminazione. In qualsiasi situazione - indipendentemente dalle intenzioni - deve essere la persona LGBT+ a decidere a chi, quando e in quali condizioni rivelare la propria identità.

Infine, vale la pena sottolineare un altro aspetto spesso inosservato: **la mancanza di presenza emotiva nelle situazioni di crisi**. Quando le persone LGBT+ subiscono discriminazioni, rifiuti o crisi di identità, il loro ambiente dovrebbe essere una fonte di sostegno. Purtroppo, troppo spesso la risposta è il silenzio, il cambio di argomento, l'evitamento del contatto - e a volte anche il reindirizzamento delle responsabilità ("devi essere più forte", "non preoccuparti"). La mancanza di un accompagnamento empatico in questi momenti porta a un senso di profonda solitudine e di mancanza di sostegno, che può avere conseguenze emotive a lungo termine.



Non è necessario conoscere tutta la terminologia o capire ogni sfumatura per essere un buon alleato. Ciò che è fondamentale è la **volontà di imparare, riflettere e accettare che le nostre parole e azioni contano**. Un ambiente che non risponde ai propri errori non cresce con la persona LGBT+ e quindi blocca il suo sviluppo relazionale ed emotivo.

### **Modulo di formazione:**

"Dall'intenzione alla responsabilità. Come evitare errori e sostenere realisticamente le persone LGBT+ nell'educazione degli adulti".

Durata: 90-120 minuti

Destinatari: educatori, formatori, manager, mentori, tutor, persone che lavorano in ambienti multiculturali o con identità multiple.

### **Obiettivi operativi:**

- Identificare i principali errori commessi nei confronti delle persone LGBT+ in contesti educativi e professionali.
- Sviluppo di competenze comunicative basate sull'empatia e sul linguaggio inclusivo.
- Modellare atteggiamenti di alleanza e rispondere alla discriminazione e alle microaggressioni.
- Riorientare le intenzioni di sostegno in azioni con un impatto reale.

### **Esercizio 1: "Intenzione vs. effetto".**

**Forma: lavoro di gruppo (gruppi di 3-4 persone)**

**Durata: 25 minuti**

#### **Descrizione:**

**I partecipanti analizzano esempi di dichiarazioni o comportamenti che spesso sono fatti in "buona fede" e che tuttavia possono essere percepiti come escludenti o violenti.**

#### **Esempi:**

- "Non ho nulla contro i gay, purché non lo ostentino sul lavoro".
- "Perché i pronomi? Dopo tutto, è chiaro il suo aspetto".
- "Sei troppo intelligente per dire che sei bisessuale".

#### **Compiti del gruppo:**

1. Quale intenzione potrebbe avere la persona che pronuncia la frase?
2. Quale potrebbe essere l'effetto reale di un simile messaggio su una persona LGBT+?



### 3. Come potremmo reagire in modo diverso per rendere il messaggio di supporto?

Obiettivo **didattico**: sviluppare la consapevolezza linguistica e la competenza riflessiva, distinguere tra intenzione soggettiva ed effetto oggettivo di un enunciato.

---

## Esercizio 2: "Mappa del supporto e dei rischi"

**Forma:** lavoro individuale + discussione in plenaria

**Durata:** 20 minuti

### **Descrizione:**

Ai partecipanti viene consegnato un disegno schematico di una "mappa" dello spazio educativo o professionale (ad esempio, aule, corridoi, comunicazione di gruppo, consultazioni individuali). Il loro compito è quello di:

- Segnalare gli spazi che favoriscono l'inclusione e la sicurezza LGBT+.
- Identificare le aree di rischio (luoghi, situazioni, relazioni) che possono generare disagio, esclusione o rischio di outing.

**Riflessione:** cosa determina che uno spazio o una relazione siano di supporto? Quali interventi istituzionali possono rafforzare questi spazi?

**Obiettivo formativo:** sviluppare una competenza analitica nella diagnosi dell'ambiente organizzativo in termini di inclusività.

---

## Esercizio 3: "Situazioni limite - risposte di sostegno".

**Forma:** lavoro a coppie o in piccoli gruppi

**Durata:** 30-40 minuti

### **Descrizione:**

I partecipanti ricevono casi di studio (mini-scenari) che descrivono situazioni di vita reale che richiedono una risposta da parte dell'ambiente. Ogni gruppo sviluppa una possibile risposta basata su empatia, linguaggio non discriminatorio e standard di uguaglianza.

**Scenari esemplificativi:**



- Un collega del team educativo ha detto: "Non capisco queste persone non binarie: lasciatele decidere".
- Il partecipante al corso comunica privatamente all'istruttore che si identifica come transgender e chiede di usare un nuovo nome.
- Durante il workshop, un'altra persona commenta: "È un'esagerazione con questi pronomi. È solo una moda".

#### **Compiti:**

- Cosa ci sarebbe di sbagliato in questa situazione?
- Come rispondere in modo assertivo e allo stesso tempo solidale?
- Quali risorse (statuto, codice, politica sulla diversità) potete utilizzare nella vostra istituzione?

**Obiettivo formativo:** sviluppare le competenze per rispondere alla violenza simbolica e alle micro-aggressioni in tempo reale.

---

#### **Esercizio 4: "Dialogo invece di correttezza - come parlare dell'alterità?".**

**Forma:** discussione moderata (o fishbowl)

**Durata:** 20-30 minuti

#### **Descrizione:**

I partecipanti prendono parte a una discussione moderata in cui condividono le loro esperienze nel parlare di identità, diversità e "imbarazzo". Domande guida:

- Cosa mi impedisce di avere una conversazione aperta con una persona LGBT+?
- Come posso parlare in modo empatico se non sono un esperto?
- Come si distingue tra curiosità e ficcanaso?

**Obiettivo educativo:** abbattere le barriere linguistiche e culturali legate alle tematiche LGBT+, promuovendo un dialogo autentico invece di una perfetta "correttezza".

---



## Esercizio finale: "Un cambiamento - un impegno personale".

**Forma:** riflessione individuale + condivisione pubblica (facoltativa)

**Durata:** 10 minuti

### Descrizione:

Ogni partecipante scrive su un foglio di carta un'azione, una risoluzione o un cambiamento che intende realizzare nel proprio ambiente professionale/educativo per migliorare l'inclusione LGBT+.

### Esempi:

- "Inizio ogni nuovo gruppo di formazione con una domanda sui nomi e sui pronomi".
- "Reagirò quando qualcuno dirà una battuta omofoba".
- "Proporrò l'introduzione di una politica di diversità nella mia istituzione".

**Obiettivo formativo:** tradurre la riflessione in azione reale - fondare l'effetto formativo nella pratica.

---

## Materiale consigliato a supporto della formazione:

- Estratti da: *'Educazione antidiscriminazione. Un manuale per i formatori'*, TEA (2023)
- Elenco delle organizzazioni che sostengono le persone LGBT+ e l'educazione inclusiva (ad es. Campagna contro l'omofobia, Lambda Warsaw, Tolerado).
- Scheda linguistica inclusiva per educatori (materiale di supporto dell'autore o istituzionale)

## 19. Insegnare agli studenti l'accettazione di sé e l'assertività.

Insegnare agli studenti l'accettazione di sé e l'assertività è fondamentale per un sano sviluppo emotivo e sociale. L'introduzione di queste abilità richiede attività di apprendimento ponderate e il sostegno degli educatori per adulti, della scuola e dei colleghi.

Il primo passo per insegnare l'accettazione di sé è creare un ambiente in cui gli studenti si sentano sicuri e accettati. Gli insegnanti devono modellare atteggiamenti di accettazione e rispetto, dimostrando che ogni persona è preziosa e merita rispetto a prescindere dalle



differenze. È fondamentale introdurre i temi della diversità e dell'inclusività nel programma di studi, utilizzando letteratura, film e altri materiali didattici che promuovano modelli positivi di accettazione di sé.

Gli insegnanti possono proporre attività e laboratori che aiutino gli studenti a comprendere le proprie emozioni, a riconoscere i propri punti di forza e a sviluppare un'autostima positiva. Gli esercizi possono includere tecniche come la creazione di "fiori dei punti di forza" personali, in cui gli studenti scrivono le loro abilità e i loro talenti su petali di fiori di carta, che possono poi essere esposti in classe. Queste rappresentazioni visive aiutano gli studenti a vedere i loro valori unici.

## **Esercizi di laboratorio (modulo complementare alla formazione sull'uguaglianza per educatori adulti)**

### **Esercizio 1: La positività corporea come strumento per promuovere l'accettazione di sé e la salute mentale**

**Durata:** 15 minuti

**Obiettivo educativo:** sviluppare la capacità di auto-riflessione nel contesto della propria immagine corporea, aumentare la consapevolezza dell'importanza della corporeità nell'educazione degli adulti e rafforzare l'empatia verso i partecipanti con esperienze di esclusione corporea.

**Descrizione dell'esercizio:** Il facilitatore introduce i partecipanti al tema della corporeità, sottolineandone l'importanza per l'autostima e il benessere psicologico dei discenti adulti. Nel contesto dell'educazione degli adulti, è particolarmente importante rendersi conto che i partecipanti - indipendentemente dalla loro età o dal loro background - spesso portano nello spazio educativo esperienze di oggettivazione, critica o emarginazione a causa del loro aspetto.

**Istruzioni:** i partecipanti ricevono dei foglietti adesivi e delle penne. Ognuno scrive quattro cose che accetta o apprezza del proprio corpo, sia fisico che funzionale (ad esempio: "Apprezzo le mie mani perché mi fanno creare", "Mi piacciono i miei capelli grigi, fanno parte della mia storia").

Poi, in un'atmosfera di volontarietà e sicurezza, i partecipanti desiderosi condividono un elemento selezionato dalla loro lista. Il facilitatore modera la conversazione, aiutando i partecipanti a identificare come il lavoro sull'immagine corporea influisca sui processi di apprendimento e sulle relazioni di gruppo.

**Applicazione pratica:** la discussione include una riflessione sulle possibilità di utilizzare questo tipo di esercizio nel lavoro con gli adulti - sia nei gruppi generali che tra le



persone che vivono un'esperienza di esclusione (persone con disabilità, persone LGBT+, anziani, persone che hanno subito violenza).

---

## Esercizio 2: L'assertività come competenza a sostegno dell'inclusività

**Durata:** 30 minuti

**Obiettivo formativo:** rafforzare la competenza comunicativa nell'espressione assertiva dei bisogni e dei limiti, con particolare attenzione alle situazioni legate all'identità di genere, all'orientamento sessuale e alla tutela dei diritti delle persone appartenenti a minoranze.

**Introduzione:** Il facilitatore fornisce una definizione di assertività come capacità di esprimere le proprie emozioni, opinioni e bisogni in modo diretto e rispettoso di sé e degli altri. Sottolinea che nel lavoro con gli adulti, soprattutto nel contesto della diversità, l'assertività è uno strumento per contrastare la violenza simbolica e per sostenere le persone che possono subire micro-bullismo ed esclusione.

**Corso dell'esercizio:** I partecipanti analizzano scenari situazionali selezionati - realistici, ambientati nel contesto dell'educazione degli adulti:

- Rifiutare di continuare a lavorare con una persona che non rispetta la sua identità di genere.
- Risposta a un evento organizzato da un'istituzione che emargina le persone LGBT+.
- Chiedere aiuto e sostegno nel processo di accettazione della propria identità.

Ogni partecipante scrive due esempi di messaggi assertivi che potrebbero essere pronunciati nelle situazioni descritte. Il facilitatore li discute nel forum, sottolineando il linguaggio neutro, le strategie non difensive, le tecniche di "I-message" e la consapevolezza delle proprie emozioni e di quelle dell'interlocutore.

**Applicazione pratica:** L'esercizio si conclude con una riflessione: Come sviluppare l'assertività negli studenti adulti, in particolare in quelli con esperienze di omofobia interiorizzata o di trasgressione delle norme sociali? Come modellare l'assertività come educatore?

---

## Esercizio 3: Parentesi formativa riflessiva - "Con cosa me ne vado oggi?".

**Durata:** 40 minuti

**Obiettivo didattico:** consentire ai partecipanti di fare una sintesi strutturata dei contenuti chiave della formazione, di riflettere sulle competenze acquisite e di formulare un piano d'azione personale.



**Descrizione dell'esercizio:** Il facilitatore invita i partecipanti a riflettere brevemente sulle seguenti domande:

- Che cosa è stato più importante per me oggi? Cosa mi ha sorpreso?
- Cosa posso applicare immediatamente nella mia pratica educativa?
- In cosa ho bisogno di ulteriore sviluppo o supporto?

Dopo un momento di silenzio e di lavoro individuale, i partecipanti (su base volontaria) condividono i loro risultati con il gruppo. Il facilitatore modera la discussione, raggruppando gli argomenti intorno all'asse: conoscenza - atteggiamento - azione. Incoraggia la formulazione di propositi realistici e misurabili (ad esempio: "Introdurrò i principi del linguaggio inclusivo all'inizio di ogni nuovo gruppo", "Proporrò un workshop antidiscriminazione ai miei colleghi per il team").

**Uso:** l'esercizio aiuta a integrare i nuovi contenuti nel sistema di credenze e azioni dei partecipanti. Favorisce l'interiorizzazione del ruolo dell'educatore come leader del cambiamento sociale.

---

#### **Esercizio 4: Valutazione della formazione - Questionario (Allegato 5)**

**Durata:** 15 minuti

**Obiettivo formativo:** valutazione della pertinenza, dell'efficacia e dell'utilità della formazione da parte dei partecipanti al fine di ottimizzarla ulteriormente.

**Descrizione:** i partecipanti compilano un questionario di valutazione preparato con domande chiuse e aperte:

- In che misura la formazione ha soddisfatto le vostre aspettative?
- Come valutate l'utilità dei contenuti trattati nel vostro lavoro professionale?
- Cosa valeva la pena aggiungere, approfondire o cambiare?

L'indagine può essere integrata con domande sul livello di comfort dei partecipanti nei confronti delle tematiche LGBT+ e sull'identificazione di potenziali ostacoli all'implementazione.

**Uso:** i risultati delle indagini possono essere utilizzati per personalizzare ulteriori misure educative e per attuare strategie per aumentare la competenza in materia di parità a livello istituzionale.

---

## **Completamento del modulo**



Il relatore chiude il workshop sottolineando il continuum dell'acquisizione di competenze nell'area del sostegno alle persone LGBT+ nell'educazione degli adulti. Incoraggia i partecipanti a considerare le conoscenze acquisite non come un'azione una tantum, ma come una base per un ulteriore apprendimento, per testare soluzioni e per avviare cambiamenti nell'ambiente professionale.

Vi ringrazia per il vostro attivismo e la vostra apertura e vi incoraggia a tenervi in contatto e a utilizzare le risorse di contenuto, gli strumenti per la parità e le istituzioni di supporto. Costruire insieme un ambiente educativo rispettoso e paritario è un processo in cui ogni cambiamento è importante.

## Allegato 1

Vi ringraziamo per aver partecipato a questo workshop sul supporto ai partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti sui processi educativi LGBT+ nelle scuole. Prima della formazione, vi chiediamo di completare questo sondaggio per aiutarci a valutare il vostro attuale livello di conoscenza e preparazione per lavorare con studenti LGBT+. Dopo il workshop, vi chiederemo di completare lo stesso sondaggio per valutare l'efficacia della formazione.

### 1. Come valuta la sua conoscenza della comunità LGBT+?

- Molto basso
- Basso
- Media
- Alto



- Molto alto

**2. Con quale frequenza affronta argomenti relativi alla diversità di genere e all'orientamento sessuale nelle sue lezioni?**

- Mai
- Raramente
- A volte
- Spesso
- Molto spesso

**3. si sente sicuro nel parlare agli studenti delle questioni LGBT+?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**4. quali sono le vostre capacità di affrontare i problemi di discriminazione in classe?**

- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono
- Molto buono

**5. sapete dove indirizzare i colleghi dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano le istituzioni del processo educativo per adulti LGBT+ per ottenere aiuto e supporto?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**6. Come giudica le sue capacità di mediazione tra pari?**

- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono
- Molto buono



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



7 In che misura vi sentite preparati a creare uno spazio inclusivo e sicuro per i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano i processi educativi degli adulti LGBT+ in classe?

- Decisamente impreparato
- Piuttosto impreparato
- Neutro
- Piuttosto preparato
- Decisamente preparato

8. Qual è il vostro approccio ai problemi di omofobia a scuola?

- Molto incerto
- Piuttosto incerto
- Neutro
- Piuttosto certo
- Molto sicuro

9. Come giudica la sua capacità di parlare ai colleghi dell'"alterità" dei loro studenti?

- Molto debole
- Debole
- Media
- Buono
- Molto buono

10. ritiene di avere conoscenze sufficienti per promuovere l'uguaglianza e affrontare la discriminazione a scuola?

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

11. Come giudica la sua capacità di rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sui processi educativi relativi alle tematiche LGBT+?

- Molto debole
- Debole
- Media
- Buono
- Molto buono



**12 In che misura si sente competente a creare materiali educativi LGBT+?**

- Decisamente incompetente
- Piuttosto incompetente
- Neutro
- Piuttosto competente
- Decisamente competente

**13 Come giudica la sua capacità di fornire supporto emotivo ai partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano istituzioni educative per adulti LGBT+?**

- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono
- Molto buono

**14. si sente pronto a lavorare con studenti appartenenti alla comunità LGBT+?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**15. quali sono le vostre aspettative dal workshop? (Si prega di descrivere brevemente)**

- \_\_\_\_\_

**16. Ha riscontrato problemi di omofobia nella sua scuola?**

-Sì

-No

**17. Come giudica l'efficacia degli attuali programmi antidiscriminazione della sua scuola?**

- Molto inefficace
- Piuttosto inefficace
- Neutro
- Piuttosto efficace
- Molto efficace

**18. Quali sfide devono affrontare gli studenti LGBT+ nella vostra scuola? (Si prega di descrivere brevemente)**



---

●

**19. In che misura si sente compreso dagli altri educatori per adulti in termini di sostegno ai partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano istituzioni educative LGBT+?**

- Decisamente non compreso
- Piuttosto incompreso
- Neutro
- Piuttosto capito
- Decisamente compreso

**Grazie per aver completato il sondaggio!**

**Allegato 2:**

Scenari per l'esercitazione:

Uno studente gay si rivolge all'insegnante perché si sente escluso dai suoi compagni di classe. Chiede aiuto per trovare il modo di sentirsi più accettato e sicuro a scuola.

Scenario 2:

Uno studente che si identifica come transgender deve affrontare l'incomprensione dei colleghi. I colleghi nell'ambiente di lavoro si rivolgono all'insegnante in cerca di consigli su come sostenere meglio il proprio figlio.

Scenario 3:

Una tirocinante subisce commenti omofobici da parte di alcuni partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sui processi



educativi in classe. Si rivolge all'insegnante chiedendo un intervento e delle strategie per affrontare queste situazioni.

**Scenario 4:**

La partecipante si dichiara bisessuale e teme le reazioni dei coetanei e degli educatori adulti. Cerca un sostegno per poter parlare apertamente del suo orientamento.

**Scenario 5:**

Un partecipante, una persona non binaria, chiede aiuto a un insegnante per cambiare il nome e i pronomi usati a scuola. Incontra la resistenza dell'amministrazione scolastica e di alcuni educatori adulti.

**Scenario 6:**

Una partecipante al corso, lesbica, è oggetto di pettegolezzi e derisioni a scuola. Si rivolge all'insegnante per avere un sostegno nell'affrontare il bullismo e ritrovare la fiducia in se stessa.

**Scenario 7:**

I colleghi nell'ambiente di lavoro di uno studente che si identifica come transgender si oppongono alla sua partecipazione alle lezioni di educazione fisica a scuola secondo la sua identità di genere. Chiedono consiglio all'insegnante su come procedere.

**Scenario 8:**

Un partecipante al corso riferisce a un insegnante di essere stato molestato sui social media a causa del suo orientamento sessuale. Chiede aiuto per trovare un modo per affrontare il cyberbullismo.

**Scenario 9:**

Un partecipante al corso che si identifica come asessuale sente la pressione dei coetanei a definire i propri sentimenti. Si rivolge all'insegnante per avere sostegno e consigli su come affrontare questa pressione.

**Scenario 10:**

Un partecipante al corso, gay, chiede supporto a un insegnante per l'organizzazione di un club di supporto scolastico per i partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano istituzioni educative per adulti LGBT+. Vuole creare un luogo sicuro per sé e per



gli altri, ma è preoccupata per la reazione di alcuni colleghi e dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano istituzioni educative LGBT+.

### **Allegato 3.**

#### Descrizione del caso:

#### Il contesto della situazione:



Jacob, studente della scuola secondaria, è omosessuale. Da quando il suo orientamento sessuale è diventato noto, ha notato un aumento di commenti e comportamenti negativi da parte dei suoi coetanei.

#### Problema identificato:

Jakub subisce ogni giorno l'esclusione a scuola. I suoi compagni di classe hanno iniziato a evitarlo e alcuni alunni usano commenti offensivi e battute omofobe nei suoi confronti.

#### Emozioni e reazioni degli studenti:

Jacob si sente isolato e ansioso. La sua autostima è crollata e lo stress di essere discriminato quotidianamente influisce negativamente sul suo rendimento scolastico e sul suo benessere generale.

#### Risposta degli educatori adulti e della scuola:

Gli insegnanti non erano a conoscenza dell'entità del problema fino a quando Jacob non ha segnalato gli incidenti al tutor. La scuola ha una politica antidiscriminatoria, ma la sua attuazione è disomogenea e manca un'azione sistematica contro l'omofobia.

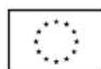
#### Prospettive delle persone coinvolte:

Jacob: Vorrebbe che i suoi compagni e gli insegnanti riconoscessero la sua identità e lo sostenessero in una situazione difficile.

I coetanei: potrebbero non essere consapevoli dell'impatto negativo delle loro azioni su Jacob o essere influenzati da stereotipi e pregiudizi.

Insegnanti: devono trovare il modo di attuare efficacemente le politiche antidiscriminatorie e sostenere Jacob.

#### Azioni proposte:



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Istruzione: organizzare workshop per i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti, in rappresentanza delle istituzioni di istruzione degli adulti e dei processi educativi e degli educatori adulti, sulla diversità e la lotta alla discriminazione.

Sostegno individuale: Garantire a Jacob l'accesso a uno psicologo o a un consulente scolastico per aiutarlo a gestire lo stress.

Intervento: introdurre e applicare una politica antidiscriminatoria a scuola, che preveda sanzioni per i comportamenti inappropriati e promuova il rispetto per tutti i partecipanti adulti alla formazione in servizio che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti dei processi educativi.

Conversazioni: Conversazioni con i coetanei di Jacob per sensibilizzarli sugli effetti della discriminazione e promuovere l'empatia.

Valutazione e monitoraggio:

Monitoraggio regolare della situazione di Jacob e valutazione dell'efficacia delle azioni implementate, con la possibilità di adeguare la strategia se necessario.

#### **Allegato 4.**

Scenario: Conflitto a scuola - Intolleranza verso uno studente LGBT+

Contesto:

Nella scuola secondaria "Golden High School" è sorto un conflitto tra un gruppo di partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano le istituzioni di istruzione per adulti dei processi educativi e Michal Kowalski, uno studente della classe 3C che si identifica come gay. Michal ha iniziato a parlare apertamente del suo orientamento sessuale, suscitando una reazione negativa da parte di alcuni dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano le istituzioni di istruzione per adulti dei processi educativi. Altri studenti hanno iniziato a ridicolizzarlo, chiamandolo con nomi dispregiativi ed escludendolo dalle attività di gruppo.



## Partecipanti:

Michal Kowalski - un adulto che partecipa al processo educativo della classe 3C, gay. Michal subisce l'esclusione e il bullismo dei suoi coetanei, che influiscono sul suo benessere e sul suo rendimento scolastico.

Anna Nowak - studentessa della classe 3C, leader del gruppo di pari che ridicolizza Michal. Anna ritiene che Michal sia "troppo sensibile" e "reagisca in modo eccessivo" alle molestie.

Piotr Wisniewski - un adulto coinvolto nel processo educativo della classe 3C, membro del gruppo che fa il bullo con Michal. Piotr ritiene che Michal debba "confondersi con la folla" e "smettere di attirare l'attenzione su di sé".

Maria Zielińska - insegnante di educazione e mediatrice che ha notato il problema e ha deciso di organizzare una mediazione per aiutare a risolvere il conflitto e riportare la calma in classe.

## Descrizione della situazione:

Il conflitto divenne così grave che Michael iniziò a evitare la scuola e il suo rendimento scolastico peggiorò. L'insegnante Maria Zielinska decise di mediare per trovare una soluzione al conflitto e migliorare l'atmosfera in classe.

## Fasi del percorso di mediazione:

### Registrazione del caso:

Utilizziamo il modulo di registrazione del caso di mediazione per raccogliere informazioni di base sui partecipanti allo sviluppo professionale continuo che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti, descrivere il conflitto e fissare le date iniziali della mediazione.

### Corso della mediazione:

La mediatrice (Maria Zielinska) organizza un incontro con Michal, Anna, Piotr e altri studenti coinvolti nel conflitto.

Durante la mediazione, il mediatore utilizza tecniche di ascolto attivo e di parafrasi per garantire che ciascuna parte abbia la possibilità di esprimere i propri sentimenti e le proprie preoccupazioni.

Il mediatore incoraggia le parti a parlare dei loro sentimenti in modo "personale" invece di incolpare gli altri.



Soluzioni proposte:

I partecipanti alla mediazione discutono le possibili soluzioni, come l'introduzione di una formazione sulla diversità e sulla tolleranza e la definizione di regole per il rispetto reciproco in classe.

Il mediatore aiuta a sviluppare un piano d'azione, che comprende sia impegni concreti da parte dei partecipanti adulti allo sviluppo professionale, rappresentando le istituzioni di educazione degli adulti del processo educativo, sia il sostegno a Michael, come gli incontri con lo psicologo scolastico.

Valutazione dell'efficacia:

Dopo la mediazione, compiliamo un modulo per i procedimenti e i risultati della mediazione, che documenta i risultati, gli impegni delle parti e il piano di follow-up.

Valutazione:

Vengono programmati altri incontri per valutare l'applicazione degli accordi e se la situazione è migliorata. Il mediatore e gli studenti discutono dei progressi compiuti e di eventuali esigenze di sostegno aggiuntive.

Documentazione:

Modulo di registrazione del caso: Contiene i dati di base dei partecipanti, una descrizione del conflitto e le disposizioni preliminari.

Modulo per i procedimenti e gli esiti della mediazione: Documenta lo svolgimento della mediazione, le tecniche utilizzate durante le sessioni, le soluzioni proposte e gli accordi finali.

## Allegato 5

Vi ringraziamo per aver partecipato al workshop sul supporto ai partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano gli istituti di istruzione per adulti sui processi educativi LGBT+ nelle scuole. Vi preghiamo di compilare nuovamente il questionario per valutare se la formazione ha soddisfatto le vostre aspettative e se ha aumentato le vostre conoscenze e competenze nel lavoro con gli studenti LGBT+.

### 1. Come giudica la sua conoscenza della comunità LGBT+ dopo il workshop?

- Molto basso
- Basso
- Media



- Alto
- Molto alto

**2. Quanto spesso intende trattare argomenti relativi alla diversità di genere e all'orientamento sessuale nelle sue lezioni dopo la formazione?**

- Mai
- Raramente
- A volte
- Spesso
- Molto spesso

**3. Vi sentite sicuri nel parlare di LGBT+ agli studenti dopo il workshop?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**4. Come giudica la sua capacità di affrontare i problemi di discriminazione in classe dopo il workshop?**

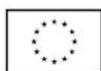
- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono
- Molto buono

**5. Sapete dove indirizzare i colleghi dei partecipanti alla formazione in servizio per adulti che rappresentano le istituzioni del processo educativo per adulti LGBT+ per ottenere aiuto e supporto dopo il workshop?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**6. Come giudica le sue capacità di mediazione tra pari dopo la formazione?**

- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Molto buono

**7 In che misura vi sentite preparati a creare uno spazio inclusivo e sicuro per i partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano le istituzioni di educazione degli adulti sui processi educativi LGBT+ in classe dopo il workshop?**

- Decisamente non preparato
- Piuttosto impreparato
- Neutro
- Piuttosto preparato
- Decisamente preparato

**8. Come giudica il suo approccio ai problemi di omofobia a scuola dopo la formazione?**

- Molto incerto
- Piuttosto incerto
- Neutro
- Piuttosto certo
- Molto sicuro

**9. Come giudica la sua capacità di parlare ai colleghi dell'"alterità" dei loro studenti dopo il workshop?**

- Molto debole
- Debole
- Media
- Buono
- Molto buono

**10. Pensate che dopo il workshop abbiate conoscenze sufficienti per promuovere l'uguaglianza e contrastare la discriminazione a scuola?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



**11. Come giudica la sua capacità di rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei partecipanti allo sviluppo professionale continuo degli adulti che rappresentano le istituzioni educative per adulti sulle questioni LGBT+ dopo il workshop?**

- Molto debole
- Debole
- Media
- Buono
- Molto buono

**12 In che misura si sente competente a creare materiali educativi LGBT+ dopo la formazione?**

- Decisamente incompetente
- Piuttosto incompetente
- Neutro
- Piuttosto competente
- Decisamente competente

**13. Come valuterebbe la sua capacità di fornire supporto emotivo ai partecipanti allo sviluppo professionale continuo per adulti che rappresentano istituzioni educative per adulti LGBT+ dopo il workshop?**

- Molto debole
- Debole
- Medio
- Buono
- Molto buono

**14. dopo il workshop ti senti pronto a lavorare con studenti appartenenti alla comunità LGBT+?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**15. Le aspettative che avevate prima del workshop sono state soddisfatte?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì



- Se no, perché? \_\_\_\_\_

**16. Dopo la formazione hai una migliore comprensione dei problemi dell'omofobia a scuola?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**17. Come valutate l'efficacia delle strategie antidiscriminatorie proposte dopo il workshop?**

- Molto inefficace
- Piuttosto inefficace
- Neutro
- Piuttosto efficace
- Molto efficace

**18. dopo la formazione, hai una migliore comprensione delle sfide affrontate dagli studenti LGBT+ nella tua scuola?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**19. ritiene che le conoscenze e le competenze acquisite durante il workshop contribuiranno a una migliore integrazione e al sostegno dei partecipanti alla formazione in servizio degli adulti che rappresentano i processi educativi LGBT+ nella scuola?**

- Decisamente no
- Piuttosto non
- Non ho un'opinione
- Piuttosto sì
- Decisamente sì

**Grazie per aver completato il sondaggio!**

**Le vostre risposte sono molto importanti per noi per valutare l'efficacia dei nostri workshop e migliorare ulteriormente il programma.**

