



Formazione per Animatori Linguistici e Culturali

Modulo 5:
Leadership e mediazione interculturale



Benvenuti!



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

I miei obiettivi di apprendimento



Prendi 2 minuti del tuo tempo per appuntare cosa vorresti ottenere da questa sessione nel diario di apprendimento.



Argomenti del Modulo 5:

Esamineremo:

- Valorizzare le persone
- Stimolare la partecipazione attiva
- Leadership - chi è il leader?
- Trovare un punto comune per creare una “comunità”
- Prevenzione e risoluzione dei conflitti

Alla fine sarete in grado di:

- ✓ Capire il concetto di “valorizzare” le persone
- ✓ Creare esempi su come stimolare la partecipazione
- ✓ Avere un’idea migliore di come essere un leader per il gruppo
- ✓ Capire che “trovare un punto comune” può essere la chiave per evitare o gestire un conflitto

Valorizzare le
persone



Empowerment: Animatore linguistico e culturale

L'EMPOWERMENT consiste nel processo di aiutare qualcuno a diventare più forte e sicuro di se, soprattutto a gestire la propria vita, conoscendo e rivendicando i propri diritti.

Dato che imparare la lingua di un paese dove si vive è il primo passo nel processo di empowerment, **l'obiettivo principale di un Animatore L&C è di valorizzare i propri studenti.**



In quanto futuro Animatore L&C, stai dando alle persone una voce.

E' importante essere consapevoli del proprio ruolo che va oltre l'insegnamento di una lingua.

Partecipazione come valorizzazione



Stimolare la partecipazione all'interno di un piccolo gruppo con un “mediatore” è il primo passo per **INCORAGGIARE** le persone a partecipare maggiormente in contesti più grandi.

Nelle slide seguenti, esamineremo come promuovere il processo di empowerment tra gli studenti del tuo CLub Linguistico stimolando la partecipazione.



Stimolare la partecipazione

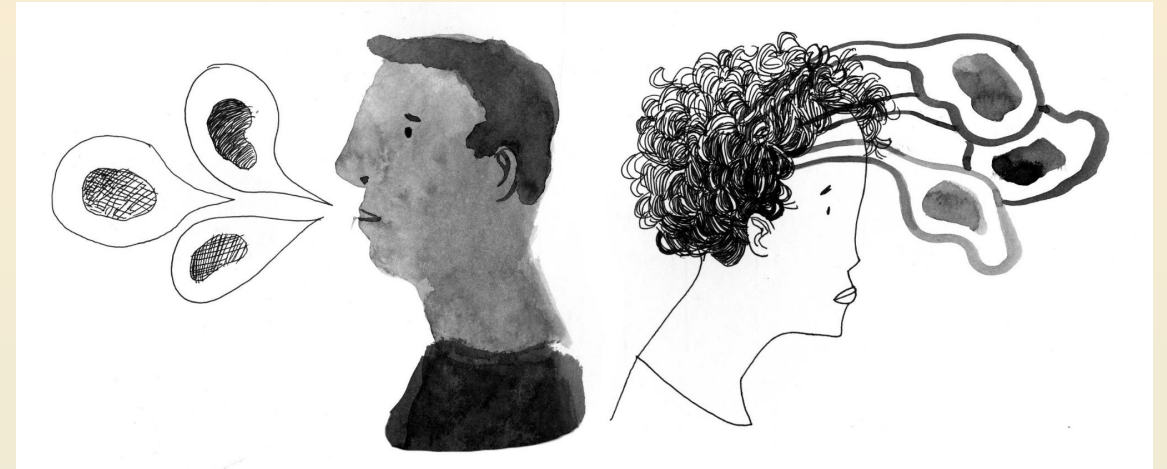
“Il silenzio è un indizio”

Il silenzio significa che le persone si stanno trattenendo.

E' importante capire **perché** lo stanno facendo.

In generale:

- Mancanza di autostima
- La paura di non essere capito (barriera linguistica)
- La paura di non essere in grado di comunicare pensieri, sentimenti, sensazioni (barriera comunicativa)
- La paura di causare tensioni e conflitti



Per incoraggiare la partecipazione bisogna capire e affrontare ciò che causa il silenzio.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

6 consigli per incoraggiare la partecipazione

1. **RISCALDAMENTO:** Facilita veloci esercizi per sviluppare empatia e connessione. Lascia che le persone condividano piccole storie personali con un partner. Lavorare in coppia fa sì che i partecipanti si aprano di più.
2. **LASCIA CHE LE PERSONE PARLINO VOLONTARIAMENTE:** può avviare un flusso di conversazioni che coinvolgono gli altri
3. **INIZIARE GLI INCONTRI :** lascia che tutti dicano qualcosa all'inizio dell'incontro
4. **PROGETTA L'INCONTRO:** Fai in modo che tutti dicano qualcosa ogni volta
5. **DIMOSTRA CHE TI IMPORTA:** assicurati che tutti sappiano che ti importa dei loro pensieri e sentimenti, anche attraverso il tuo linguaggio del corpo
6. **MOSTRA LE TUE STESSE VULNERABILITÀ:** Se vuoi che le persone si sentano a proprio agio nel parlare dei propri errori, inizia affrontando i tuoi. Se vuoi che le persone accettino le loro vulnerabilità, inizia mostrando le tue.



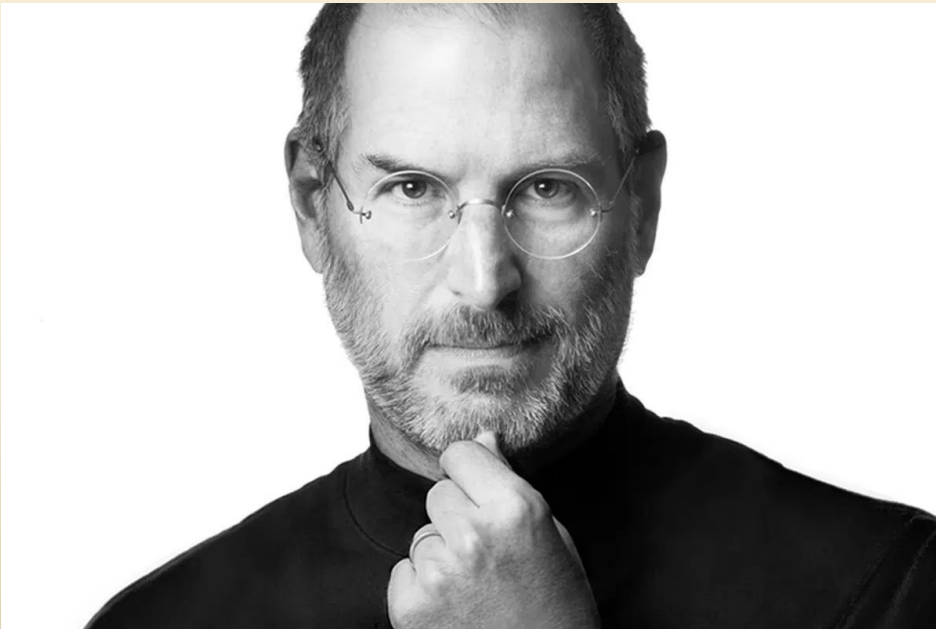
Cos'è la
leadership?



Leadership: cos'è?

“Leadership significa ispirare le persone a fare cose che non avrebbero mai pensato di poter fare”

— Steve Jobs



La leadership comprende la capacità di “guidare” o influenzare altre persone o gruppi.

Si tratta di un processo attraverso il quale qualcuno può guidare il comportamento e il lavoro di altri attraverso la realizzazione di un obiettivo. E' inoltre definita come la capacità di influenzare un gruppo attraverso la realizzazione di un obiettivo.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

6 ottime qualità del leader ...(+ 1)

1. **Comunicazione efficace** : essere in grado di esprimersi apertamente e costruire empatia con altre persone è la base di una leadership efficace. Qual è la parte più importante della comunicazione?
Ascolto attivo (ne abbiamo parlato nel **Modulo 3**)
2. **Empatia**: avere una mentalità aperta per capire le loro motivazioni, speranze, sogni e problemi in modo che possano forgiare una connessione profonda con essi. (abbiamo parlato dell'empatia nel **Modulo 3**)
3. **Resilienza**: i bravi leader con un atteggiamento positivo danno il buono esempio a prescindere dalle circostanze. Questa positività aiuta a reagire alle situazioni difficili con calma, lucidità e aiuta a focalizzarsi sulle soluzioni piuttosto che sui problemi.
4. **Prospettiva**: I veri leader offrono alle persone una prospettiva futura e ispirano lealtà, entusiasmo e dedizione. Loro aiutano a ricordare a tutti il quadro generale e sfidano le persone a superare se stessi.
5. **Influenzare**: la leadership e l'impatto non sono intercambiabili e il rispetto reciproco deve essere guadagnato.



... +1: i bravi leader sono disponibili

Si prendono cura delle persone che guidano. All'interno di un gruppo alcuni hanno bisogno di essere sfidati; altri di essere guidati; molti vogliono essere supportati. Cerca di capire piuttosto che supporre di cosa hanno bisogno. Prima di condividere la tua opinione, capisci di cosa hanno bisogno le persone...chiedendo...

➤ **Come ti posso aiutare?**



Questa domanda è potente. Non solo mostra che vuoi aiutare le persone ad avere successo, ma è anche personale. Stai invitando le persone a esprimere i loro bisogni. Offrire aiuto richiede umiltà intellettuale. Impara ad ascoltare. Tratta le persone come vogliono essere trattate. Non presupporre che tutti abbiano bisogno delle stesse cose. Chiedendo “Come ti posso aiutare?” incoraggi la partecipazione.

Breve pausa

Facciamo una pausa...

Nella prossima sessione esamineremo
come trovare un punto comune per
prevenire e/o gestire i conflitti



Capire il conflitto



Capire il conflitto

Il conflitto è definito come uno scontro tra individui dovuto a differenze di pensiero, comportamenti, conoscenze interessi e a volte percezioni.

Ricorda che **il conflitto è naturale** e accade in ogni rapporto continuo.

Il conflitto rappresenta il segnale di un **bisogno di cambiamento** e **un'opportunità di crescita, nuove conoscenze** e una **migliore comunicazione**.



I conflitti possono essere di diversi tipi: verbali, religiosi, emotivi, sociali, personali, organizzativi, di comunità...



5 fasi del conflitto

Fasi iniziali -

Dove un conflitto può essere prevenuto

1: Preludio - Involve tutti i fattori che possono possibilmente scatenare un conflitto:

differenze negli interessi, dissimilarità in contesti culturali, religiosi educativi etc...

2: Causa scatenante - Un conflitto non sorge da solo. Ci deve essere un evento che scatena il conflitto.

Fasi di sviluppo -

Dove un conflitto deve essere gestito

3: Fase di apertura - Discussioni accese, abusi, divergenze verbali ...

4: Fase di differenziazione - gli individui esprimono le loro differenze contro gli altri. Le ragioni del conflitto crescono nella fase di differenziazione.

5: Fase di risoluzione

In questa fase si esplorano le diverse opzioni per la risoluzione del conflitto.



Prevenire il conflitto

Nelle **fasi 1 e 2**, il conflitto può ancora essere evitato. In modo da prevenire il conflitto, devi essere al corrente dei **fattori esistenti** (fase 1) e la **possibilità di una causa scatenante** (fase 2)

- ❖ Un modo di prevenire il conflitto è far emergere tutte le differenze nel gruppo (vedi Modulo 2: Analisi degli strumenti per la consapevolezza culturale [LINK:...](#))
- ❖ In seguito, in quanto leader, dovresti essere in grado di **trovare un punto in comune** all'interno del gruppo



Successivamente, analizzeremo come trovare un punto in comune come strategia per prevenire e gestire un conflitto



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Gestire il conflitto #1

Nelle **fasi 3 e 4**, il conflitto deve essere gestito e risolto.

1. **Accettare il conflitto:** è naturale
2. **Essere un agente calmante:** response la tua risposta al conflitto può far intensificare o decrescere l'intensità del problema. Essere rassicurante, dai un punto di vista obiettivo o neutrale
3. **Ascoltare attivamente:** Questo aiuterà a chiarire il problema specifico
4. **Usare un linguaggio neutrale:** Quando le persone sono in conflitto usano un linguaggio provocatorio come parolacce, insulti ed esagerazioni che possono intensificare il conflitto.



Altri consigli nella prossima slide...



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Gestire il conflitto #2

6. Separare la persona dal problema: Vedi il problema come un comportamento specifico oppure dovuto a una serie di circostanze, piuttosto che attribuire sentimenti negativi alla persona

7. D'accordo sull'essere in disaccordo:

Quando si gestisce un conflitto, ricercare la "verità" può intrappolarti invece di liberarti - è meglio accettare che le persone possono avere diverse "verità"

8. Concentrarsi sul futuro: crea un piano per affrontare il conflitto attuale e quelli che potrebbero sorgere in futuro

9. Evitare pettegolezzi: Incoraggia le persone ad affrontare direttamente le persone con cui sono in conflitto.



10: Mantenere la riservatezza:

assicurati di non discutere del conflitto esternamente.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Trovare un punto
comune



Trovare un punto comune

Per prevenire e gestire un conflitto

In un contesto multiculturale, trovare un punto comune significa concordare un modo di stare insieme che sia rispettoso del background culturale di ognuno e che consenta al gruppo di creare un'atmosfera positiva. **E' UN PROCESSO.**

N.B.: Ogni gruppo è diverso e dovrebbe sviluppare i propri punti comuni

Il ruolo di Animatore L&C guida il processo per trovare i punti comuni

- ☐ Nel Modulo 2 , abbiamo discusso su come eseguire un'analisi di **CONSAPEVOLEZZA CULTURALE** (vedi la prossima slide)
- ☐ Questo può essere il tuo primo passo per iniziare il processo e coinvolgere il gruppo così da trovare il proprio modo di stare insieme

Nelle slide successive, troverai alcuni consigli pratici



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CONSIGLIO #1: CHIEDERE

Chiedere agli studenti di condividere direttamente le “norme” culturali comuni dei loro paesi d’origine può aiutare a:

- ✓ Avere informazioni corrette direttamente
- ✓ Coinvolgere l’intero gruppo in giochi divertenti
- ✓ Creare un atmosfera di gruppo positiva

Il nostro consiglio è di farlo nella tua prima sessione con il gruppo e farlo di nuovo quando si aggiungono nuove persone



Puoi usare la dispensa ***BRIDGE Analisi degli strumenti per la consapevolezza culturale nel Modulo 2.***

[La puoi trovare qui](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Consiglio #2: CONDIVIDERE

Quando gli studenti condividono informazioni sulla loro cultura di base partecipa e condividi la tua!

Gli studenti possono già conoscerli ma possono aiutare a:

- ✓ Fornire loro maggiori informazioni su di te e la cultura nazionale
- ✓ Prendere parte a giochi divertenti e ad un'atmosfera di gruppo positiva
- ✓ Supportarti nella definizione delle regole di base



Puoi usare la dispensa ***BRIDGE Analisi degli strumenti per la consapevolezza culturale nel Modulo 2.***

[La puoi trovare qui](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Consiglio #3: Concordare regole

Affinché un gruppo lavori bene, tutti dovranno adattarsi!

Stabilire e concordare “REGOLE FONDAMENTALI” è importante per:

- ✓ Far sì che tutti si sentano rispettati
- ✓ Garantire che le persone siano a proprio agio
- ✓ Sostenere il tuo ruolo di “mediatore”



Puoi usare la dispensa **BRIDGE Analisi degli strumenti per la consapevolezza culturale nel Modulo 2.**

[La puoi trovare qui](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Autoriflessione

Pensa a te stesso in una situazione di conflitto:

- ☐ Come affronti il conflitto nella tua vita?
- ☐ Come aiutare gli altri in una situazione di conflitto?
- ☐ Quali consigli riesci a seguire facilmente?
- ☐ Quali consigli sarebbero difficili da seguire?



Scrivi le risposte nel diario di apprendimento



Congratulazioni!

Hai completato il Modulo 5: Leadership e Mediazione interculturale

Non dimenticare che nel **Learning Village** troverai materiali e risorse per aiutarti e ispirarti.

Clicca qui:

<https://www.bridgemigrants.eu/it/learning-village>

Project n. 612199-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA3-IPI-SOC-IN Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questo materiale non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che potrebbe essere fatto delle informazioni qui contenute.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union