

Sezione 3: Diversità

Breve Descrizione

L'obiettivo di questa sezione è quello di aumentare la cura dei partecipanti nei confronti di tutte le tipologie di persone, la loro apertura a valori diversi e la loro capacità di cooperare con persone diverse. Un primo obiettivo sarà quello di aumentare la tolleranza dei partecipanti, ovvero la loro capacità di comprendere e accettare le diverse prospettive, valori e stili di vita degli altri. Un altro obiettivo sarà quello di aumentare la **diversità e la competenza interculturale** dei partecipanti in modo che possano comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della classe sociale su identità, bisogni ed emozioni e lavorare meglio insieme a persone diverse. Nel complesso, il corso consentirà ai professionisti di sviluppare ed incrementare il proprio **impegno** nei confronti degli altri.

Obiettivi formativi

La formazione mira ad aiutare i professionisti ad essere in grado di:

- capire come le persone possono differire nel loro modo di pensare, agire, o nelle loro convinzioni, emozioni e valori;
- dimostrare apertura a nuove prospettive e diversità dei propri clienti;
- interagire in modo rispettoso e appropriato con clienti di diversa estrazione sociale;
- riconoscere e riflettere criticamente sui propri pregiudizi (consoci e inconsci) nei confronti dell'età, del genere, delle disabilità, del background culturale, ecc.;
- riflettere e comprendere l'influenza della diversità nel proprio ambiente personale e professionale;
- accettare somiglianze e differenze tra gli individui;
- essere consapevoli della diversità e tolleranti nella pratica quotidiana di consulenza per supportare i beneficiari dei servizi.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

1.1 Principi teorici

L'ambiente sociale in cui le persone crescono o vivono influenza non solo i loro processi e le strutture psicologiche, ma anche il loro comportamento e le loro scelte. Inoltre, le circostanze sociali e storiche sono collegate al modo in cui le persone vedono e comprendono il mondo, definendo inconsciamente le loro prospettive e l'autoidentificazione. Poiché la globalizzazione va di pari passo con l'individualismo, diversi gruppi di persone interagiscono più frequentemente di prima, il che sottolinea la necessità di maggiore tolleranza e competenza interculturale.

Definizioni

Cultura

La cultura può essere definita come “la somma del modo di vivere totale, compresi i comportamenti attesi, le credenze, i valori, il linguaggio e le pratiche di vita condivise dai membri di una società; è il modello di valori, tratti o comportamenti condivisi dalle persone all'interno di una regione. Consiste di regole sia esplicite che implicite attraverso le quali viene interpretata l'esperienza” (Herbig, 1998). Il termine cultura, quindi, rappresenta i valori, le credenze, l'atteggiamento, il modo di vivere e le caratteristiche peculiari di una società incarnata all'interno di una persona. Le persone della stessa cultura hanno le stesse percezioni sia nel modo in cui sono collegate con l'ambiente sociale e naturale e nell'instaurazione di relazioni, nell'espressione di pensieri ed emozioni, nella definizione delle priorità e nell'allocazione delle attività e nella rappresentazione di valori, prezzi e senso del potere (Chrysochoou, 2005).

Competenze Interculturali

La competenza interculturale è la cultura generale, fatta di competenze chiave che gli individui possono sviluppare e che non sono specifiche di nessuna cultura. La competenza interculturale potrebbe essere definita come un insieme di abilità, conoscenze, attitudini e abilità che consentono di gestire in modo appropriato ed efficace le relazioni con persone di diversa estrazione linguistica e culturale (Portera, 2014).

Diversità

La diversità è definita come l'esistenza di molti diversi gruppi di persone all'interno di una società. La differenza può essere attribuita a caratteristiche (sotto)culturali, come etnia, colore della pelle, religione, politica o classe sociale, ma più frequentemente a caratteristiche individualistiche, come

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

genere, età, peso, identità, bisogni ed emozioni. Arredondo et al. (1996) usano il termine diversità riferendosi ad "altre differenze individuali e personali tra cui età, genere, orientamento sessuale, religione, abilità fisica o disabilità e altre caratteristiche con cui qualcuno potrebbe preferire definirsi, mentre il termine "multiculturale" è un po' più specifico, concentrandosi su etnia, razza e cultura.

Tolleranza

La tolleranza si riferisce alla volontà di accettare comportamenti e convinzioni diversi dai propri, anche se non si è d'accordo o non li si approva. Poiché la tolleranza si basa sull'accettazione, le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti di base che ruotano attorno alla capacità di comprendere le diverse prospettive, i valori e gli stili di vita degli altri sono prerequisiti. Pertanto, una tolleranza effettiva può essere raggiunta attraverso una maggiore consapevolezza culturale, competenza interculturale e apertura alla diversità.

Valori, atteggiamenti e stereotipi

- I valori sono parte integrante del sistema di credenze di ogni persona. Si riferisce al modo in cui una persona dovrebbe agire o meno secondo il comportamento ideale e socialmente accettabile.
- Gli atteggiamenti sono le preferenze e le emozioni totali di una persona, i pregiudizi, i concetti, le paure e le credenze su qualsiasi obiettivo.
- Gli stereotipi sono una forma di categorizzazione e generalizzazione tra le persone. Sono percezioni semplificate, stilizzate e generali su un gruppo di persone (es. minoranza, nazione ecc.) o su un individuo.

Secondo Sue e Sue (2013) l'importanza di atteggiamenti/convinzioni/valori non può essere sottovalutata ed è particolarmente rilevante nel considerare le dinamiche delle relazioni con il cliente del consulente quando si lavora tra culture. Aiutare i consulenti a diventare consapevoli di sé e ad esaminare i propri atteggiamenti/convinzioni culturali è un attributo importante nello sviluppo della competenza culturale e nell'aumento dell'efficacia del consulente con clienti culturalmente diversi.

Caratteristiche del professionista della carriera rispetto alla diversità/sensibilità culturale

Tre sono gli elementi principali che caratterizzano un professionista culturalmente sensibile:

- La consapevolezza culturale dei propri valori ed i pregiudizi in relazione alle proprie attitudini e scelte professionali.
- La comprensione delle credenze di persone con background culturali differenti

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

- Lo sviluppo di metodi di intervento appropriati (competenze) nella prospettiva del suo ruolo di professionista.

L'efficacia di un professionista culturalmente sensibile si basa su tre pilastri:

1. Conoscenza

Il professionista della carriera deve iniziare con la comprensione e l'apprezzamento per il proprio patrimonio culturale, il proprio background e le proprie pratiche. Deve riflettere e realizzare i propri pregiudizi, atteggiamenti e stereotipi. Altre aree per l'autoesame secondo Evans (2008) includono l'esame dei propri pregiudizi, il riconoscimento di privilegi non guadagnati e l'inizio del processo di comprensione e informazione sulla visione del mondo del cliente. Sue e Sue (2013) definiscono la conoscenza culturale come la comprensione e la condivisione della visione del mondo dei clienti attraverso l'empatia cognitiva piuttosto che l'empatia affettiva.

Oltre all'autoesame, è importante anche la conoscenza del background dei clienti. Gli operatori professionali sensibili alla cultura e alla diversità dovrebbero essere politicamente consapevoli e comprendere che i clienti sono influenzati dalle politiche sociali e istituzionali. Dovrebbero essere informati sugli elementi di oppressione e razzismo che possono esistere o meno nella cultura e nella società del cliente. Dovrebbero essere in grado di comprendere il ruolo sociale dei gruppi o delle minoranze culturalmente diversi che vivono nel loro paese, conoscere molti elementi della cultura di questi gruppi, comprendere le difficoltà e gli ostacoli che queste persone affrontano quando interagiscono con l'ambiente sociale o altri servizi e datori di lavoro ecc.

Soprattutto, dovrebbero essere in grado di capire che le questioni relative alla cultura e alla diversità parlano da sole attraverso atteggiamenti e stili di vita, consciamente o inconsciamente, e che questo stesso principio si applica anche ai professionisti e ai clienti.

2. Consapevolezza

Il professionista deve comprendere il suo background culturale, comprendere e rendersi conto che i suoi valori ed i suoi atteggiamenti sono interconnessi con il suo background culturale, sentirsi a proprio agio con le differenze culturali del suo cliente, ecc.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

Basandosi sulla conoscenza e sull'esame del background dei clienti, i professionisti della carriera efficienti dovrebbero comprendere che la personalità e le caratteristiche personali sono influenzate da razza, etnia, genere, orientamento sessuale e stato di abilità e che queste caratteristiche devono essere valutate accuratamente. Devono identificare e comprendere i pregiudizi dei clienti nei confronti del lavoro e dei lavoratori in base a stereotipi di genere, razza e cultura. Inoltre, devono essere consapevoli e comprendere come povertà, discriminazione, razzismo e così via limitino l'accesso del cliente alle informazioni, inibiscano la capacità del cliente di agire e limitino la portata delle possibilità che i clienti possono valutare da soli (Evans, 2008). Secondo Sue e Sue (2013) l'importanza di atteggiamenti/credenze/valori non può essere sottovalutata ed è particolarmente rilevante nel considerare le dinamiche delle relazioni con il cliente del consulente quando si lavora tra culture. Aiutare i consulenti a diventare consapevoli di sé e ad esaminare i loro atteggiamenti/convinzioni culturali è un attributo importante nello sviluppo della competenza culturale e nell'aumento dell'efficacia del consulente con i clienti culturalmente diversi. Sue e Sue (2013) hanno affermato che il viaggio verso la competenza culturale del consulente è un processo di sviluppo. La formazione multiculturale deve fornire opportunità continue, utilizzare abilità autoriflessive per affrontare presupposti, atteggiamenti, credenze e comportamenti di pregiudizio. Pertanto, la capacità di sviluppare strategie e tecniche di intervento appropriate dipendono dalla capacità di acquisire e utilizzare la consapevolezza culturale e la conoscenza culturale (Sue & Sue, 1990)

Infine, l'identificazione delle capacità e competenze del cliente è essenziale per una consulenza e un supporto efficaci.

3. Abilità

È importante che il professionista abbia la capacità di rispettare la visione della parola del suo cliente, avere un ampio repertorio di metodi di comunicazione verbale e non verbale per clienti con background culturali diversi, ricevere e trasmettere messaggi verbali e non verbali da/a persone con background culturali diversi ed essere flessibili per diversificare la cornice del proprio lavoro a beneficio di clienti culturalmente diversi.

Sebbene le informazioni culturali e l'esplorazione di sé siano elementi molto importanti per un professionista, possono rivelarsi inutili a meno che il professionista della carriera non le utilizzi in modo empatico (Lofrisco & Osborn, 2012). Di conseguenza, l'accettazione e la positività (che è una forma di caloroso rispetto) sono uguali prerequisiti. I professionisti della carriera devono essere in grado di sentirsi a proprio agio nel lavorare con persone di razza, nazionalità, cultura e convinzioni diverse ed essere disposti a ridefinire costantemente i propri valori, atteggiamenti e convinzioni in base al background del cliente. Infine, l'onestà e

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

l'apertura sono mezzi di comunicazione fiduciosi e sinceri. Si tratta di abilità che migliorano attivamente l'impegno (professionale) e suscitano sincere preoccupazioni, portando a una consulenza professionale di successo.

Importanza della diversità e della competenza interculturale per i professionisti della carriera

Gli operatori di orientamento professionale stanno affrontando grandi sfide nella loro pratica quotidiana perché devono precedere gli sviluppi del mercato del lavoro, evolvendosi più velocemente di quanto possano adattarsi. Inoltre, l'orientamento professionale è profondamente interconnesso con la società al suo interno. La globalizzazione e i cambiamenti sociali influenzano profondamente il panorama delle carriere. L'elevata disoccupazione, la migrazione e l'invecchiamento della forza lavoro, nonché il divario di competenze e le mutevoli esigenze di competenze stanno plasmando un futuro sfocato nel panorama del mercato del lavoro. La visione attuale dello sviluppo della carriera di un individuo include l'intera durata della vita, concentrandosi non solo sull'orientamento alla carriera, ma anche sul cambiamento dei percorsi di carriera nel corso della vita di un individuo. Tenendo sempre presente questo concetto, gli approcci di consulenza professionale dovrebbero incorporare i diversi ruoli di vita, i punti e i contesti culturali di riferimento, le implicazioni etniche, i vincoli di genere, lo stato di orientamento sessuale e lo stato di disabilità (Rush, 2010). Una consulenza professionale di successo, quindi, dovrebbe prestare attenzione ed essere consapevole dei vari costrutti personali.

Ci sono anche altre ragioni per promuovere le competenze interculturali dei professionisti della carriera. Secondo l'apprendimento e la teoria cognitiva, le esperienze di vita e la posizione sociale di una persona influenzeranno la sua scelta professionale (Zunker, 2006). Vivendo in un mondo così culturalmente diversificato, ci si può aspettare che gli individui varino ampiamente nelle esperienze di vita che influenzano anche le scelte di carriera. Pertanto, è essenziale che i professionisti della carriera acquisiscano conoscenze sulla diversità e comprendano come le varie culture possono influenzare la scelta della carriera. Ignorare il contesto culturale e diversificato di clienti, servizi di carriera e consulenza può rischiare di essere irrilevante.

Anche i professionisti della carriera fanno parte della società in cui vivono. Anderson et al. (2012) afferma che i principi che guidano o possono guidare la consulenza professionale sono costituiti da valori culturali dominanti, privilegi e modi di pensare e vedere il mondo. Tali pregiudizi trascurano i

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

bisogni e le esperienze dei clienti e "... questo di per sé non è etico. I professionisti [devono] riconoscere i fattori socioculturali, storici e politici che modellano lo sviluppo della carriera e le esperienze dei clienti". Dovrebbero educarsi continuamente con la ricerca empirica e la letteratura sullo sviluppo della carriera di diversi clienti e applicare le loro conoscenze e abilità alla pratica (Flores, Lin, & Huang, 2005).

Infine, anche la tolleranza e l'apertura alla diversità sono componenti essenziali di una consulenza professionale efficace. La clientela dei professionisti è (e può essere) tanto diversificata quanto la società stessa. La diversità non è spesso evidente e le questioni relative alla diversità non sono facilmente riconoscibili. Pertanto, i professionisti della carriera devono essere dotati di apertura mentale, superare pregiudizi consci o inconsci e riconoscere i loro privilegi non guadagnati.

Nel concettualizzare la nuova prospettiva in termini di consulenza professionale culturalmente competente, Parmer e Rush (2003) hanno fornito una definizione semplice ma completa: "La consulenza professionale è una disciplina di professionisti formati dedicati a fornire consulenza olistica, contestuale e per tutta la vita a una clientela diversificata".

Diversità e competenza interculturale nella pratica

Oltre ad altre abilità e tecniche di consulenza che possono essere utilizzate in tutte le sessioni di consulenza, i professionisti della carriera possono impegnarsi nella loro pratica con diversi gruppi, la Multicultural Career Counseling Checklist (Ward & Bingham, 1993) e il processo metacognitivo di Winston e Fouad (2006). Queste due tecniche possono essere una guida pratica per i professionisti al fine di essere in grado di affrontare gruppi culturalmente diversi.

A. Checklist di consulenza per la carriera multiculturale - Ward e Bingham (1993)

Ward e Bingham (1993) hanno proposto un Multicultural Career Counseling Checklist come aiuto/guida per i professionisti della carriera per migliorare le loro iniziative e servizi culturalmente appropriati, mentre studiavano la valutazione della carriera con le donne appartenenti a minoranze etniche. Questa lista di controllo è divisa in tre aree: (a) preparazione del professionista, (b) esplorazione e valutazione e (c) negoziazione e consenso operativo. Anche se la lista di controllo si basa sulle donne di colore, può essere applicabile anche nell'orientamento professionale con altri gruppi emarginati o eterogenei.

Le parti selezionate della lista di controllo includono:

1. Preparazione

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

- a. Conosco le competenze minime di consulenza interculturale.
- b. Sono a conoscenza dell'identificazione culturale del mio cliente.
- c. Comprendo e rispetto la cultura del mio cliente.
- d. Sono consapevole della mia visione del mondo e di come è stata modellata.
- e. Sono consapevole di come il mio SES (stato socio-economico) influenzi la mia capacità di entrare in empatia con questo cliente.
- f. Ho informazioni sulla storia del gruppo etnico di questo cliente, sulle questioni socio-politiche locali e sul suo atteggiamento verso la ricerca di aiuto.
- g. Conosco molti degli stereotipi sul gruppo etnico del mio cliente.

2. Esplorazione e valutazione

- a. Capisco come le domande di carriera del cliente possano essere complicate da problemi di finanza, famiglia e accademici.
- b. Il cliente presenta informazioni razziali e/o culturali con le domande sulla carriera.
- c. Conosco la percezione del cliente dell'identificazione etnoculturale della sua famiglia.
- d. Sono consapevole dei limiti o degli ostacoli di carriera che il cliente associa alla sua razza o cultura [genere, orientamento sessuale, stato di disabilità].
- e. Sono consapevole della percezione che il cliente ha della sua competenza, abilità e autoefficacia.
- f. Conosco il mio stadio di sviluppo dell'identità razziale così come quello del mio cliente.
- g. Credo che il cliente eviti certi ambienti di lavoro per paura di sessismo o razzismo.

3. Negoziazione e consenso di lavoro

- a. Comprendo il tipo di consulenza professionale che il cliente sta cercando (scelta di carriera, integrazione del reddito familiare, carriera professionale ecc.).
- b. Il cliente ed io abbiamo concordato gli obiettivi per la consulenza di carriera.
- c. Sono consapevole delle percezioni del cliente sul ruolo lavorativo della donna nella sua famiglia e cultura (e il ruolo dei bambini nei suoi piani di carriera).
- d. Comprendo i conflitti di carriera basati sulla cultura generati dall'esposizione a più carriere e modelli di ruolo.
- e. Sono consapevole dei pensieri negativi e/o controproducenti che ostacolano le aspirazioni e le aspettative del cliente.
- f. Conosco le aspettative del cliente sul processo di consulenza professionale.
- g. So quando è opportuno utilizzare un tradizionale strumento di valutazione della carriera con un cliente e quale utilizzare in un dato momento.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

- h. Sono a conoscenza delle possibilità di ricerca per l'utilizzo dello strumento selezionato con i clienti di questa etnia [genere, SES, orientamento sessuale, stato di disabilità].
- i. Sono a conoscenza di strumenti e approcci non tradizionali che potrebbero essere più appropriati per l'uso.

B. Metacognizione e competenza multiculturale - Winston & Fouad (2006)

Partendo dall'applicazione del modello di consulenza professionale culturalmente appropriato (CACCM; Fouad & Bingham, 1995), Winston e Fouad (2006), ne hanno proposto uno ampliato, incorporando un processo metacognitivo per guidare gli interventi di carriera centrati sulla cultura dei professionisti. L'abilità metacognitiva si sviluppa attraverso tre processi: sviluppo di un piano d'azione, attuazione del piano e autocontrollo e valutazione del piano.

1. Pianificare

Sviluppando un piano d'azione, i professionisti della carriera devono considerare la propria identità culturale, la loro conoscenza del background e dell'identità razziale/etnica del cliente e identificare ciò che non sanno del background del cliente. Durante la pianificazione, i professionisti della carriera devono rispondere a domande, quali: "qual è il mio piano per lavorare con questo cliente?", "ci sono lacune nella mia conoscenza del contesto del cliente?" e "quali sono i miei punti di forza e le aree di sfida?".

2. Monitorare

Il secondo processo consiste nell'attuazione del piano e nello sviluppo di meccanismi per l'autocontrollo. L'automonitoraggio include l'apertura a informazioni che non sono coerenti con i presupposti culturali fatti sul cliente e che possono richiedere modifiche al piano di consulenza. Il monitoraggio coinvolge problemi di identità professionale e l'impatto culturale su di essi. Gli operatori, quindi, dovrebbero riflettere su domande, come: "qual è il contesto culturale del cliente e quali sono le mie reazioni a questo?", "in che modo le informazioni del cliente potrebbero essere conflittuali?", "ci sono alcune variabili culturali che sto sottolineando più del cliente?" e "ci sono alcuni problemi che sto evitando?".

3. Valutare

Il processo finale consiste nella valutazione o nella consapevolezza di quanto sia stato efficace il lavoro del professionista, con gli interventi e i processi decisionali. La flessibilità e il pensiero critico

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

del professionista sono migliorati dalle abilità metacognitive, inclusa la capacità di imparare dagli errori, di adattare il comportamento, nonché la facilità di passare da una strategia all'altra, lasciando spazio al miglioramento. All'interno di questo processo, il professionista della carriera dovrebbe riflettere su questioni come: "quanto sono utili i miei interventi e su quale base lo sto determinando?" e "quanto sono culturalmente congruenti i risultati della consulenza con gli obiettivi desiderati dal cliente?".

Metodi per migliorare le abilità nella gestione della diversità

L'esplorazione di sé e la consapevolezza di sé sono i primi passi per lo sviluppo e il raggiungimento della sensibilità culturale e della capacità di gestire la diversità. Ciò richiede impegno personale e volontà. A tal fine, possono rivelarsi utili anche strumenti come l'automonitoraggio e le tecniche di consapevolezza, come il journaling. Per quanto riguarda la conoscenza, i professionisti della carriera devono essere aggiornati e formarsi continuamente sia con la ricerca empirica e lo studio la letteratura, sia acquisendo uno spettro più ampio di questioni culturali, politiche e di diversità.

Basandosi sulla conoscenza, la consapevolezza culturale e diversificata può essere sviluppata anche attraverso **attività comportamentali**, come l'esplorazione dell'individuo con le arti, con attività esperienziali o con l'assunzione di prospettiva. Che si tratti di arti visive (ad es. architettura e pittura), letterarie o dello spettacolo (ad es. danza, musica, cinema e teatro), tutte trasmettono elementi (sub)culturali che possono essere sfruttati.

Inoltre, i professionisti della carriera possono beneficiare ampiamente delle attività esperienziali. Un'attività esperienziale è quella che costringe lo "studente" a utilizzare il materiale e a sperimentarlo, anziché limitarsi ad impararlo passivamente. Esempi di tali attività si trovano in Laszloffy e Habekost (2010), dove vengono descritti come segue:

- Partecipare a un evento (sociale, politico o religioso) in cui il soggetto è in minoranza;
- Esporsi a una religione a cui hanno avuto reazioni negative partecipando a un servizio e parlando con uno dei membri;
- Andare in giro con una spilla arcobaleno e tenersi per mano con qualcuno dello stesso sesso;
- Soddisfare il ruolo del sesso opposto per un giorno, incluso: come camminano, si vestono e parlano;
- Partecipare a una classe con gli occhi bendati e confinarsi su una sedia a rotelle per quattro ore;

Infine, *l'assunzione di prospettiva* sfida gli individui a mettersi nei panni di un individuo in un gruppo emarginato. Gli studi dimostrano che l'assunzione di prospettiva può suscitare empatia e migliorare il comportamento dei partecipanti non solo verso il gruppo target ma anche verso tutti i gruppi

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198

emarginati. Solo scrivendo alcune frasi, immaginando le diverse sfide che una minoranza emarginata potrebbe affrontare, è possibile migliorare gli atteggiamenti pro-diversità e le intenzioni comportamentali nei confronti di questi gruppi (Lindsey et al., 2015). La ricerca mostra che quando le persone si impegnano attivamente nell'assunzione di prospettiva, è più probabile che provino empatia con gli obiettivi dell'assunzione di prospettiva, compreso il sentirsi preoccupati per le loro disgrazie (Betancourt, 1990), la comprensione o l'identificazione con le loro esperienze (Egan, 1990), sentirsi positivi riguardo ai propri risultati (Aron, Aron, Tudor e Nelson, 1991) e voler aiutare o impegnarsi in altri comportamenti prosociali (Batson et al., 2002). Di conseguenza, i sentimenti empatici portano a una maggiore preoccupazione per il benessere degli altri; è più probabile che una persona empatica abbia atteggiamenti positivi verso gli altri rispetto alle persone che non provano empatia (Madera et al., 2011).

In poche parole, le tipologie di formazione sulla diversità includono solo la consapevolezza, solo il comportamento o una combinazione di entrambi i componenti (Bezrukova et al., 2012). La formazione alla consapevolezza si concentra sul far sì che i partecipanti siano più consapevoli dei propri e di altri assunti, valori e pregiudizi culturali (Robinson e Bradley, 1997; Baba e Hebert, 2004). La formazione (comportamentale) per lo sviluppo delle competenze educa i partecipanti al monitoraggio delle proprie azioni e alle risposte appropriate a differenze specifiche, come l'identificazione e il superamento delle barriere di comunicazione interrazziale e le attività di assunzione di prospettive. Le teorie dell'apprendimento suggeriscono che i partecipanti possono comprendere meglio il loro comportamento (essere consapevoli del perché stanno facendo quello che stanno facendo), quando la formazione sulla diversità combina sia la consapevolezza che le componenti comportamentali piuttosto che quando si concentra su una sola di esse (Raelin, 1997).

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT ID: 2019-1-R001-KA202-063198