



Co-funded by  
the European Union



# StandUp for Europe!

## VOLUME 2

# Approfondimento dell'approccio alla promozione della democrazia in Europa

Florian Wenzel, Katrin Kuhla, Christian Boeser, Klaus-Peter Hufer

## Imprint

Autrici e autori: Florian Wenzel, Katrin Kuhla, Dr. Christian Boeser, Prof. Dr. Klaus-Peter Hufer

Con contributi di:

- Ari Inovasyon ve Bilim Egitim Hizmetleri Anoim Sirgeti  
– Consortium of private Doga-schools, Istanbul, Türkiye  
*Dr. Zuhal Yılmaz Doğan, Umur Bakkal, Danny Arati*
- Katolikus Ifjúsági Alapítvány – Catholic Youth Foundation, Szeged, Hungary  
*Zsuzika Farkas, Áron Ternovác, Barnabás Gergely*
- Socialna akademija – Social Academy Ljubljana, Slovenija  
*Eva Gajšek, Matej Cepin*
- InEuropa, Modena, Italy  
*Barbara Grazzini, Elisa Lai, Maria Rosaria Gagliardi, Daniela Ottolini*
- Universität Augsburg / Netzwerk Politische Bildung Bayern am Lehrstuhl für Pädagogik  
mit Schwerpunkt Erwachsenen- und Weiterbildung  
University of Augsburg / Network Civic Education Bavaria at the Chair of Adult and  
Continuing Education, Germany  
*Katrin Kuhla, Florian Wenzel, Dr. Christian Boeser*
- Akademie Klausenhof – Academy Klausenhof, Hamminkeln, Germany  
*Dr. Michael Sommer, Pia Ziyout, Julia Bödeker*

Revisione & Layout: InEuropa

Munich 2025



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Co-funded by  
the European Union



## Sommario

### Introduzione: un approfondimento dell'approccio

#### A. Il contesto sociopolitico: la democrazia europea

1. Di cosa parliamo quando parliamo di democrazia
2. Tecnorazia, populismo, fake news e teorie del complotto
3. Il contest psicologico: salute mentale e società sotto pressione

#### B. Il contest concettuale: come promuovere la democrazia in Europa

1. Il nostro approccio: valori, dilemmi, competenze
2. Spunti dai partner del progetto
3. Il metodo di Klaus-Peter Hufer, attraverso un'intervista

#### C. Il contest didattico: corsi partecipativi e democratici

1. Essere coerenti negli argomenti e nell'approccio educativo
2. Il mio ruolo da facilitatore
3. I gruppi target: come gestire la diversità
4. Le diverse fasi della dinamica di gruppo
5. L'interazione umana: comunicazione e feedback
6. Il nostro concetto di essere umano
7. Formazioni online dinamiche

#### D. La diffusione dell'approccio: la formazione dei facilitatori

1. Criteri di qualità per facilitatori professionisti
2. Come creare spazi di empowerment
3. Consulenze e coaching

#### E. La qualità del processo: la valutazione democratica

1. Il concetto di qualità: standard e dilemmi
2. Gli indicatori di successo
3. La valutazione come impulso democratico
4. I sette step della valutazione democratica

## Allegati

Glossario

Bibliografia

## Introduzione: un approfondimento dell'approccio

In questo volume, troverai il materiale teorico a supporto del più pratico Volume 1: è utile per coloro che vogliono saperne di più sugli sviluppi sociopolitici recenti e sul modo in cui il prof. Dr. Klaus-Peter Hufer e i partner del progetto Stand up for Europe! hanno deciso di rispondere alle sfide legate al populismo. Rappresenta anche un invito all'approfondimento delle basi didattiche e filosofiche dell'approccio utilizzato, relativamente al processo di apprendimento, i gruppi target, il ruolo dei facilitatori e delle facilitatrici e dei partecipanti e delle partecipanti. Infine, offre un concetto di verso di valutazione finale, basata coerentemente sui valori democratici come l'intero percorso.

La Parte A presenta il contesto delle minacce populiste ed estremiste alla democrazia dei paesi coinvolti nel progetto: spiega perché gli slogan antidemocratici, le fake news e le teorie del complotto siano così attrattive per così tante persone sul continente europeo, analizzandone anche gli argomenti principali.

La Parte B introduce nel dettaglio cosa intendiamo per "affrontare gli slogan antidemocratici", con un focus sui valori invece che sui soli temi di discussione, ed evidenziando i punti in comune tra i sistemi valoriali delle diverse parti in causa, oltre alle differenze. Infine, attraverso un'intervista, questa parte racconta la storia di come il padre dell'approccio, il Prof. Dr. Klaus-Peter Hufer, sia arrivato a costruire il percorso formativo su cui si basa il progetto.

La Parte C approfondisce le riflessioni sulla didattica, focalizzandosi sul nostro obiettivo di condurre i workshop con un approccio democratico e basato sui valori, invece di limitarci ad affrontare democrazia e valori come temi del percorso formativo. Per questo motivo, troverai delle riflessioni sull'insegnamento, sull'apprendimento, sui risultati attesi e sul concetto filosofico di essere umano. Scegliere di rivolgersi ai destinatari come esseri umani, rispettare le dinamiche di gruppo e i problemi di comunicazione che potrebbero sorgere è molto importante per diventare dei facilitatori e delle facilitatrici più efficaci. La parte si conclude con una sezione dedicata ai workshop online, ricca di suggerimenti per trasferire l'approccio su un contesto virtuale.

La Parte D propone diverse opzioni per andare oltre il percorso presentato: cosa serve per creare una rete di facilitazione? Come possiamo garantire un certo livello di qualità nell'insegnamento del metodo ad altri facilitatori e altre facilitatrici? Quali altre riflessioni e sessioni di formazione potrebbero essere utili? Grazie a questa parte, dalla formazione individuale si può passare alla costruzione di un network educativo europeo.

La Parte E, infine, approfondisce il tema della valutazione. Spesso, viene vista come una fase opzionale, volta solo a evidenziare i nostri fallimenti. Qui, però, ti presentiamo un approccio partecipativo, positivo e democratico alla valutazione, che può essere integrato nel tuo insegnamento a lungo termine e arricchisce notevolmente il processo di apprendimento dei partecipanti e delle partecipanti.

Negli Allegati, troverai un glossario di 23 termini importanti molto presenti nei due volumi, oltre a una bibliografia contenente tutte le fonti citate: una bella occasione per continuare a leggere e imparare!

Speriamo che approfondire l'approccio ti porti a raccogliere consigli utili e proficui.



Co-funded by  
the European Union



*Florian Wenzel, Katrin Kuhla, Christian Boeser, Klaus-Peter Hufer*  
Monaco di Baviera, Luglio 2025



## A. Il contesto sociopolitico: la democrazia europea

### 1. Di cosa parliamo quando parliamo di democrazia

#### Tra fuga e lotta

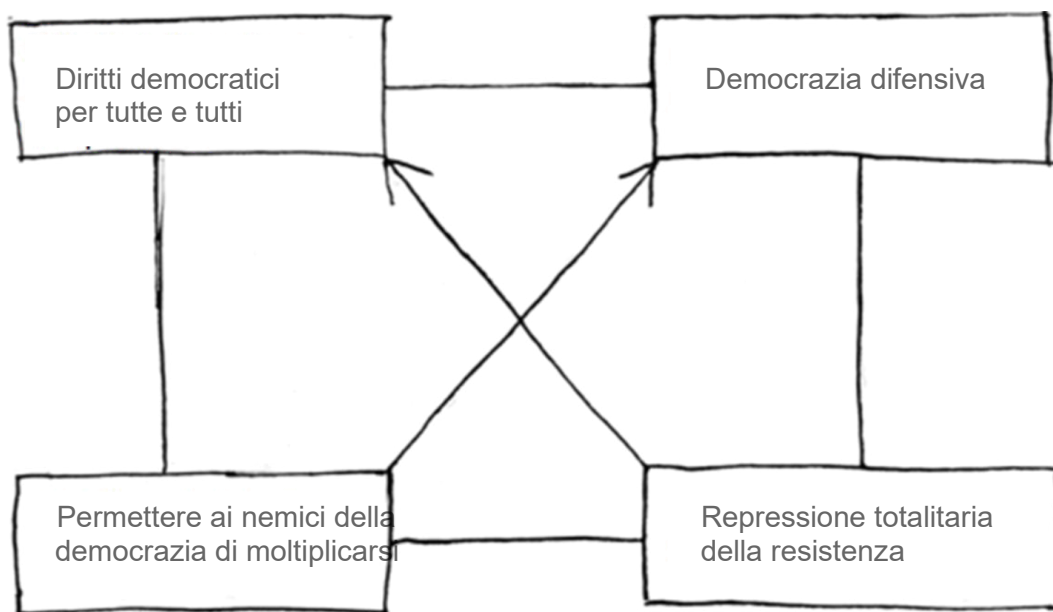
Abbiamo due problemi nelle nostre società: la tendenza a evitare il dibattito, che ci porta a diventare cittadini passivi e a non prendere più parte al discorso pubblico; e la tendenza a essere ostili nei confronti di chi ha opinioni diverse, specialmente quando hanno a che fare con temi polarizzanti come l'integrazione, l'azione per il clima, la parità di genere o le misure di intervento statale in tempi di crisi pandemica. Entrambe le tendenze, una fuga dal conflitto e una lotta nei conflitti, rappresentano una minaccia per la democrazia: una ne attacca le fondamenta attraverso la non partecipazione, come se tutti i suoi membri emigrassero altrove e la lasciassero vuota, l'altra ne accelera i conflitti in modo talmente ostile che le derive autoritarie sembrano l'unica soluzione pacificatrice.

Quando parliamo di democrazia in questo volume, intendiamo mettere in dialogo i diversi valori esistenti nelle società pluralistiche, mantenendo una certa coscienza della contingenza: essendo consapevoli, cioè, che i pensieri e i giudizi altrui sono spesso influenzati da esperienze personali o altri fattori, come quello emotivo. Questi valori possono essere fatti propri da individui e gruppi etnici, religiosi, economici, eccetera. In una democrazia, nessun individuo o gruppo può dirsi rappresentante di un valore assoluto che debba essere imposto a tutti (gli estremisti e i fondamentalisti, infatti, non partecipano al gioco democratico, ma vogliono abolire questo rispetto dei valori altrui). Avendo una cornice democratica solida, una società non conosce bene o male in senso assoluto, come nella scienza. Ricorrere alla dicotomia tra bene e male implica negare la negoziazione: sono solo risposte tecnocratiche a sfide politiche, e non mirano a superarle, ma a cancellare il confronto democratico ("non c'è altra possibilità").

In una democrazia, si accetta che essere umani significhi avere dei limiti: il futuro è aperto alle nuove sfide, i cittadini e le cittadine si prendono la responsabilità delle proprie azioni pur sapendo che gli altri ne prenderebbero altre diverse, nella stessa situazione. Il conflitto argomentativo è vivo su ciò che dovrebbe essere considerato utile o inutile, due categorie che rappresentano la risposta democratica alla dicotomia tra giusto e sbagliato.

Eppure, la democrazia non ha una ricetta da seguire. È dinamica, implica tensioni e dilemmi che non spariscono con la partecipazione o una conoscenza più approfondita dei problemi. Dal punto di vista concettuale, l'idea della *dualità della democrazia* può essere utile a descrivere l'equilibrio e la tensione tra i diversi valori democratici. È un concetto che ci aiuta anche a comprendere meglio come l'assolutizzazione di un valore abbia conseguenze negative sul sistema democratico, arrivando persino a minarlo. Lo schema del dilemma dei valori democratici (Schulz von Thun 2008 e 2023) rappresenta proprio la dualità della democrazia:

## Il dilemma generale della democrazia



La democrazia, e specialmente quella liberale, si basa sul dilemma rappresentato nello schema. Nell'epoca dei social media, il valore dell'apertura alle diverse opinioni ha portato alla proliferazione di posizioni estremiste ed escludenti, anche grazie all'azione degli algoritmi. Le piattaforme social non reagiscono sufficientemente ai discorsi d'odio, giustificandosi con la libertà di parola. Allo stesso modo, vengono diffuse fake news e narrative alternative per destabilizzare le democrazie.

Per questo motivo, l'Unione Europea da qualche anno lavora con le grandi imprese alla creazione di un Codice di condotta europeo per rispondere ai discorsi d'odio illegali online (Commissione Europea, 2016). In questo modo, il valore della democrazia difensiva ne è risultato rafforzato: la democrazia deve sorvegliare i suoi confini e fissare delle linee da non superare. Anche questo, però, è un concetto controverso che porta a un dilemma: da un lato, i partiti estremisti accusano i singoli stati di voler reprimere le loro idee e stroncare la resistenza alle élite al potere; dall'altro, gli stati autoritari (o le "democrazie illiberali") sfruttano il concetto di democrazia difensiva per reprimere le opposizioni (l'accusa ai paesi stranieri di foraggiare il terrorismo interno è una tipica risposta autocratica volta a reprimere il pluralismo sui media e nella vita pubblica).

In situazioni difficili, tendiamo a esagerare uno dei valori positivi. Eppure, questo ha effetti negativi, e determina un salto continuo tra due estremi. L'autoritarismo viene abolito, e presto regna il caos. La richiesta di un leader forte può portare nuovamente alla nascita di un autoritarismo. Questo dimostra che la democrazia è un cammino difficile, fatto di continui bilanciamenti tra valori da rispettare e comprendere.

## 2. Tecnocrazia, populismo, fake news e teorie del complotto

### Individualismo e modernità

Il successo degli slogan antidemocratici può essere spiegato da diversi fattori: la modernizzazione, la distanza tra gli individui e i partiti politici istituzionalizzati, l'ascesa dei media online, il declino del discorso pubblico, le idee neoliberali, la conflittualità sociale e la paura delle classi medie di perdere il proprio status. In più, due tendenze stanno contribuendo a ridisegnare la società, diffondendo sentimenti di alienazione e perdita di identità: l'individualismo e la globalizzazione.

L'individualismo porta ad allontanarsi dai legami sociali tradizionali, a chiedere mobilità sociale e flessibilità, specialmente nei paesi industrializzati. Mentre questo può aiutare chi possiede le giuste risorse da strutture sociali rigide e costringenti, può anche far nascere nuove sfide, come quella che Ulrich Beck definisce "una perdita di certezza in termini di conoscenze, convinzioni e regole di comportamento" (Beck 1986, 206).

Man mano che le persone diventano più individualiste, per trovare una certa stabilità si affidano sempre più alle loro risorse interiori invece che al mondo esterno. "Per gli individui, l'autoconsapevolezza diventa molto più reale dell'esperienza del mondo sociale. Quindi, cercano il proprio centro in loro stessi, più che all'esterno" (Berger e al. 1987, 71). Questo può portare a una "crisi identitaria permanente" (ibid.): "le strutture pluralistiche della società moderna hanno reso la vita nomadica, monadica, in costante cambiamento e mobile" (ibid. 159). In questo contesto, i sentimenti di sradicamento sono molto forti: "la *homelessness* è diventata un'espressione della vita sociale moderna" (ibid., 159, 184). L'analisi di Berger, risalente agli anni '80, rimane valida ancora oggi, specialmente nei paesi europei che hanno conosciuto una modernizzazione molto rapida (Europa centrale e orientale).

La trasformazione della società ha avuto conseguenze ancora più profonde. Nella sua apprezzatissima opera *La società delle singolarità* (*The Society of Singularities*), Andreas Reckwitz afferma che al centro non vengono messe solo "indipendenza e automiglioramento", ma "una strenua lotta per essere unici ed eccezionali" (Reckwitz 2018, 9). Questo porta a un "cambiamento sociale strutturale che consiste nella perdita di potere del generale a favore del particolare" (ibid., 11). Il risultato è una cura del proprio sé che tende a soggettivizzare anche la visione del mondo e della politica.

In una società del genere, come può essere realizzato il bene comune? E da chi? Reckwitz parla di "crisi del generale" di una società orientata al particolare (ibid., 435). Affinché possa esistere, una democrazia deve essere costituita da individui che si dimostrano a vicenda empatia, riconoscimento reciproco, mutua solidarietà e interesse negli affari pubblici. Ciò nonostante, sono concetti che si scontrano con una società individualista e con l'autorealizzazione e la ricerca di unicità.

La globalizzazione implica che i confini naturali e nazionali perdono significato. Le distanze si riducono, i problemi della tua vita hanno spesso cause geograficamente lontane. Allo stesso tempo, il locale influenza il globale. Le forze motrici della globalizzazione sono gli interessi e gli accordi economici, ciò che conta di più sono la sfruttabilità economica, la standardizzazione globale e la misurabilità di tutte le azioni. Il mondo diventa sempre più simile. Due esempi riconoscibili da tutti: McDonald's è ovunque, mentre spariscono i ristoranti tradizionali; Amazon sostituisce le librerie locali. Internet e i social media vengono usate per diffondere infinite interpretazioni del mondo e della

vita, foraggiata da interessi che spesso non riescono a essere individuati. La vita di tutte e tutti viene influenzata da questo contesto. Di conseguenza, le nostre possibilità di azione politica vengono viste come irrilevanti, e si arriva al fatalismo. Questa convinzione è molto presente negli slogan populistici e antidemocratici: “non possiamo davvero cambiare niente

Sembra una contraddizione rispetto al processo di individualizzazione, ma in realtà ne è una conseguenza.

## Conseguenze problematiche

Vediamo tre conseguenze problematiche di quella che può essere vista non solo come una crisi della democrazia, ma anche del concetto occidentale di modernità.

### *Conseguenza 1: Tecnocrazia*

L'enorme successo dell'innovazione tecnologica derivante dall'accumulazione di capitale suggerisce che possiamo affrontare le sfide dei nostri giorni semplicemente ascoltando di più gli esperti. La politica, nella sua accezione di processo basato sul conflitto, è vista come anacronistica. I governi vengono più visti come delle aziende che dovrebbero iniziare a dare profitto, per il bene della cittadinanza. Slogan come “Non litigate, iniziate a lavorare come facciamo noi!” sono sempre più diffusi in Europa. Si abbina perfettamente alla convinzione che non ci sia un'alternativa.

Durante la crisi finanziaria europea, iniziata nel 2007, queste convinzioni hanno spesso spinto gli stati a spendere soldi pubblici per salvare banche e altre compagnie private. In generale, l'applicazione dei meccanismi del mercato liberale a tutte le sfere della vita viene vista come un rimedio. Se da un lato questo porta a un controllo dei mercati e a una stabilizzazione dei paesi europei, dall'altro carica sulle spalle dei cittadini delle classi più svantaggiate un peso enorme, diffondendo una tendenza all'egoismo e alla desolidarizzazione. I fatti lo dimostrano. Questa tendenza può essere osservata anche nei tentativi tecnologici di adattamento o controllo del cambiamento climatico: non viene visto come un fenomeno che mette profondamente in discussione il nostro stile di vita o il modo in cui dominiamo sul pianeta, ma solo come una sfida tecnologica da regolare con meccanismi di mercato.

### *Conseguenza 2: Populismo*

Lo scienziato politico Jan-Werner Müller (Müller 2016) ritiene che il populismo abbia due caratteristiche principali. Prima di tutto, critica le élite dominanti, rappresentandole come corrotte e avidi di potere. In secondo luogo, idealizza il popolo, vedendolo indiscriminatamente come buono e capace. Queste idee esercitano una forte attrattiva nel discorso pubblico, perché offrono spiegazioni semplicistiche a problemi complessi. Criticare le élite dà alle persone qualcuno da incolpare per i problemi della società, allontanando la responsabilità da sé stessi. Affermare di parlare per il popolo è comodo, perché implica che il proprio punto di vista non debba essere messo in dubbio. A volte, invece di darsi rappresentanti del popolo, i populistici affermano di incarnare il buon senso, prendendo le uniche decisioni corrette sulla base dei fatti.

Le persone tendono alla semplificazione quando devono gestire enormi flussi di informazioni. Questa tendenza rende molto difficile agire su convinzioni e pregiudizi che ormai vengono visti come familiari e riconoscibili. Le persone si aggrappano alle loro convinzioni come a un salvagente, soprattutto quando ne va del loro benessere. Il populismo semplifica la vita e offre un senso di sicurezza, rendendo meno complicato il mondo politico e fornendo risposte chiare sui colpevoli dei nostri problemi. Il populismo diventa problematico quando prende di mira le persone svantaggiate o coloro che le aiutano e sostengono, oltre che quando respinge i metodi democratici e caldeggia l'avvento di alternative autoritarie.

### *Conseguenza 3: Fake News e teorie del complotto*

I dibattiti sulla gestione politica della pandemia di Coronavirus e quelli sulle conseguenze della guerra in Ucraina hanno innescato ulteriori discussioni polarizzanti e alla diffusione di fake news e teorie del complotto. Il problema non è la diffusione di queste informazioni false: in tempi di crisi e incertezza, le persone tendono a cercare narrative comprensibili per ridurre la complessità e organizzare di conseguenza le proprie azioni. I fatti hanno un effetto molto limitato sulle persone che credono a queste storie che offrono loro un sostegno emotivo. Inoltre, più le notizie sono esagerate ed emotivamente stimolanti, più vengono premiate dall'algoritmo dei social media. Si capisce che il dibattito pubblico diventa presto estremamente confuso, se queste teorie e notizie si diffondono in modo massivo, anche tramite l'uso di bot. I *fact checkers* (coloro che verificano i fatti, *fact checking*) non hanno nessuna possibilità di far accettare la verità in un contesto così carico di contro narrative.

Le teorie del complotto stanno provando a costruire una narrativa organica in questo contesto caotico. Svolgono un ruolo che non deve essere sottovalutato: vengono alimentate dal successo delle scienze naturali, che hanno diffuso la convinzione che poter controllare il mondo è possibile. L'incertezza del mondo viene reinterpretata come il risultato dell'azione deliberata di pochi, e il caos come derivante da poteri occulti (le élite o le minoranze stigmatizzate, con conseguenze molto problematiche a livello sociale), che vogliono arrecare danno alla popolazione solo per espandere il proprio controllo sul pianeta. Le teorie del complotto spesso riattivano in chiave emotiva dei vecchi schemi di pensiero nazionalista, antisemita e razzista. Mentre cercano dei responsabili per i mali del mondo, portano alla discriminazione e all'esclusione delle fasce più vulnerabili della società (sulle teorie del complotto come problema del sistema educativo, vedere Seigel e altri, 2025).

### **Un lavoro di inneschi**

Steffen Mau (Mau e al. 2023) ha svolto delle ricerche empiriche sulle divisioni della società. Ha individuato dei *trigger points* (inneschi) emotivi che spingono le persone a prendere una posizione chiara che non lasciano molto facilmente. Eppure, nella società in generale, è tendenzialmente accettato che esistono diverse sfumature tra bianco e nero. La sfida, secondo Mau, è che alcuni partiti e movimenti (specialmente quelli antidemocratici e critici del sistema di divisione dei poteri) funzionano come "imprenditori delle divisioni", che esasperano i trigger points emotivi nel discorso pubblico, stabilendo una forte opposizione tra un noi e un loro. Spesso, alimentano anche le teorie del complotto, e minano il pluralismo, escludendo chi si trova in una posizione di vulnerabilità. Mirano a instaurare un ordine autocratico, in cui è solo il potere centrale a guidare l'agenda politica. La democrazia viene presentata come un sistema debole, fonte di confusione e incertezza.

Un esempio: lo slogan "Riprendiamoci il controllo" è stato utilizzato nella campagna politica a favore

della Brexit, e rappresenta proprio questa tendenza a credere di dover riassumere il controllo del sistema in senso autocratico, in un'ottica nazionalista che vede i migranti come parte del problema.

Di seguito, alcuni temi che spesso rappresentano dei *trigger points* legati al concetto di riprendere il controllo. La loro frequenza varia molto in Europa, a seconda del sistema politico e del background storico e sociale dei paesi considerati.

- La politica istituzionalizzata

I politici sono un'élite che vuole privare le persone dei propri diritti e instaurare una dittatura che vieta di esprimere opinioni divergenti. Esempi: il Coronavirus è stato creato ad arte per controllare le persone, far collassare il sistema energetico e deindustrializzare i paesi europei.

- I media

I media sono controllati dallo stato e sono fortemente controllati dai politici, che seguono la propria agenda segreta di cui nessuno deve sapere niente.

- Integrazione

Lo stato sta attuando una grande sostituzione di cittadine e cittadini con migranti. La distruzione della popolazione autoctona rende più semplice il controllo del territorio da parte delle élite.

- Teoria del gender

La teoria del gender vuole eliminare le categorie di uomo e donna, e attaccare il concetto di famiglia. L'abolizione di tutto ciò che è "maschile" porterà al caos sociale.

- Azione per il clima

Il panico sul cambiamento climatico serve a seminare il caos e mostrare le élite dominanti come dei salvatori, capaci di dare una direzione chiara e precisa.

L'idea alla base di molte di queste posizioni è che c'è qualcosa di naturale o normale (definita dal senso comune) che viene minacciato da un'élite di cospirazionisti. È nostro compito, come popolo, difendere l'ordine "naturale" delle cose senza sfidare i privilegi esistenti (che vanno a svantaggio delle fasce più vulnerabili della popolazione): le gerarchie e i rapporti di genere tradizionali, la protezione della nostra identità culturale, il modo di vivere neocapitalista, lo sfruttamento illimitato delle risorse naturali.

Più di recente, diversi contro-movimenti stanno provando a riaffermare il valore della solidarietà, in risposta a queste tendenze. Anche tanti gruppi della società civile stanno sviluppando slogan e hashtags con l'intenzione (stavolta pienamente democratica) di unire coloro che vogliono rafforzare e difendere l'uguaglianza e la libertà. Cercano di sostenere i gruppi più vulnerabili per aiutarli a far sentire direttamente la propria voce: ne sono un esempio #blacklivesmatter e #metoo, che sfruttano i *trigger points* dell'integrazione e della parità di genere in modo positivo per costruire una contro-narrativa democratica.

È un contributo importante alla democratizzazione del discorso pubblico. Allo stesso tempo, anche gli slogan pro-democratici presentano dei dilemmi: fissando delle categorie (donne, persone nere)

per unire le persone, tendono a non riconoscere tutte le sfumature della diversità e della decostruzione del genere, della classe e della razza. A proposito di razza, Mai-Anh Boger parla di “trilemma del razzismo” (Boger, 2016): nel cercare di rafforzare le persone nere, fissiamo la loro identità in un concetto unico, a costo di non riconoscere le sfumature di diversità nel gruppo; se ci concentriamo sulle esperienze delle persone nere, non saremo in grado di dare voce anche ai gruppi strutturalmente esclusi dalla società. La terza componente del problema è presente in entrambe le opzioni: focalizzarsi sulla diversità o sull'identità di un gruppo non contribuirà alla creazione di una “società post-migrante” (Foroutan 2019) che include tutti gli esseri umani, al di là delle loro categorie di appartenenza.

Questa complessità dimostra ancora una volta quanto possano essere attrattivi gli slogan democratici che dividono il mondo in un consolante noi e loro, e non si preoccupano dei dilemmi democratici.

### 3. Il contesto psicologico: salute mentale e società sotto pressione

Gli slogan antidemocratici non sono semplici scoppi di rabbia individuale, manifestazioni di odio personale o strumenti per sfogare la propria frustrazione. Considerarli in questo modo ci aiuterebbe a metterli in una prospettiva più gestibile, e la soluzione sarebbe solo calmare l'altra persona e invitarla a fare psicoterapia. Anche se potrebbe avere senso, il problema non verrebbe risolto.

Non si tratta di incidenti isolati, sono troppo diffusi per esserlo. Rivelano la pancia della nostra società. Dimostrano come reagiscono le persone alla situazione politica, economica e culturale della società in cui vivono. Gli slogan esprimono il sentimento di diverse fasce sociali. Sono un riflesso di come cambiano le loro condizioni di vita. Sono anche dei segnali di allerta che ci avvisano sulla solidità delle fondamenta della società civile democratica.

Le affermazioni autoritarie, escludenti, antidemocratiche, razziste e sessiste non sono più un fenomeno marginale, un problema legato all'estremismo presente ai margini della società: vengono dal centro. Seymour Martin Lipset è stato uno dei primi a coniare la definizione “estremismo del centro”: il centro, ovvero la maggioranza che non ha mai dovuto occupare le fasce più alte o più basse della società, non agisce a garanzia della stabilità democratica. Le studiose e gli studiosi sono concordi in merito, e associano al centro della società degli attributi molto chiari: disinibito, diviso, ostile, fragile e autoritario. Questo ha delle precise conseguenze sulla cultura politica: come dimostrato dalle ricerche, questo gruppo prende sempre più le distanze dalla democrazia (Zick e al. 2023).

Il ricercatore Wilhelm Heitmeyer (Heitmeyer 2024) e altre studiose hanno fatto ricerca sulle paure delle società occidentali nel corso dei decenni, e hanno coniato la definizione di “borghesia grezza” (*Rohe Bürgerlichkeit*): dietro una facciata borghese, le classi medie nasconderebbero l'adesione a un insieme di ideologie che favoriscono la disuguaglianza e sono alimentate dalla paura di perdere la propria identità.

Tutto questo dimostra che è sempre necessario guardare alla società come un insieme, invece di cercare di combattere l'estremismo marginale: nel nostro tentativo di rafforzare i valori europei, dobbiamo interrogarci sui traumi strutturali del centro della società e le loro conseguenze



Co-funded by  
the European Union



psicologiche. È necessario ricorrere a concetti e alle teorie legate alla salute mentale.

## Salute mentale, società sotto pressione e democrazia

L'OMS fornisce questa definizione di salute mentale:

*La salute mentale è una parte essenziale dell'abilità individuale di pensare, sentire, interagire con le altre persone, mantenersi economicamente e godersi la vita. Di conseguenza, è un concetto che enfatizza i valori umani fondamentali di pensiero e azione indipendente, felicità e amicizia. La salute mentale viene messa a repentaglio da un'ampia gamma di fattori individuali, sociali e ambientali, come la povertà e vivere in un contesto degradato, il debito, la disoccupazione, la violenza e il conflitto. (WHO, 2022)*

La salute mentale è fondamentale per il benessere generale degli individui. Generalmente, si tende ad accomunarla alla definizione di salute fisica, come l'assenza di malattia mentale, ma la salute mentale va ben al di là di questo: si riferisce al benessere emotivo, psicologico e sociale delle persone. Riguarda la capacità di prendersi cura di sé, affrontare le situazioni difficili, gestire lo stress, costruire relazioni e godere dei piaceri della vita. In altre parole, siamo mentalmente sane e sani quando i nostri bisogni essenziali vengono realizzati.

Klaus Graw ha elaborato e dimostrato una teoria dei bisogni necessari per la propria salute mentale (Grawe 2004). Ha individuato quattro bisogni essenziali:

- Il bisogno di attaccamento
- Il bisogno di controllo e orientamento
- Il bisogno di migliorare e proteggere la propria autostima
- Il bisogno di piacere ed evitare il dispiacere.

Mentre gli ultimi tre bisogni sono autoesplicativi, il bisogno di attaccamento richiede un approfondimento. Sono state condotte molte ricerche sull'attaccamento, per esempio la teoria dell'attaccamento (Grossman 2023), che prova che gli stili di attaccamento influenzano positivamente e negativamente la nostra salute mentale e fisica. È una teoria sviluppata nel 1960 ed è alla base dell'approccio maggioritario per comprendere lo sviluppo sociale. Il risultato principale è il fatto che le interazioni tra bambine e bambini e chi se ne prende cura definiscono degli schemi di attaccamento, che a loro volta vanno a influenzare i modelli a cui adatteranno le proprie relazioni da adulte e adulti. Questi schemi possono essere classificati in quattro categorie:

### Gli schemi di attaccamento

| Stile di attaccamento              | Concezio<br>ne di sé | Concezion<br>e degli<br>altri | Capacità di<br>entrare in intimità                | Fiducia nelle<br>relazioni |
|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|---|----------------------------|
| <b>Sicuro</b>                      | Positiva             | Positiva                      | Alta  | Alta                       |
| <b>Ansioso<br/>(Preoccupato)</b>   | Negativa             | Positiva                      | Alta (ma molto<br>dipendente<br>dall'altro)       | Bassa                      |
| <b>Evitante<br/>(Indifferente)</b> | Positiva             | Negativa                      | Bassa   | Bassa                      |
| <b>Disorganizzato</b>              | Negativa             | Negativa                      | Bassa (si è<br>impauriti, ma<br>anche desiderosi) | Bassa                      |

La teoria dell'attaccamento include una ricerca decennale, e qui ci focalizzeremo sulla sua rilevanza in termini sociali, specialmente quando si parla di slogan antidemocratici. L'attaccamento è uno spettro, molte persone esibiscono un mix di tratti tipici di diversi stili, con uno stile che rimane dominante. Lo stile può cambiare: le esperienze di vita, l'autoconsapevolezza e la terapia possono aiutare gli individui a evolvere verso uno stile di attaccamento sicuro.

Le persone con uno stile di attaccamento sicuro hanno maggiori probabilità di essere coraggiose, aperte a nuove esperienze, dimostrare tolleranza nell'ambiguità e maggiore resistenza durante i conflitti: sono competenze fondamentali per difendere e rafforzare la democrazia europea. Quando hanno a che fare con situazioni stressanti, lo stile di attaccamento sicuro offre una soluzione per ridurre lo stress, cercando rifugio e sostegno nelle persone vicine. Una caratteristica importante dell'attaccamento insicuro è proprio l'incapacità delle persone di ridurre il proprio livello di stress.

Se questi bisogni non vengono soddisfatti all'interno della comunità, sul posto di lavoro, nelle relazioni interpersonali, le persone vivono sotto pressione, e lo stress è uno dei fattori che mettono a rischio la salute mentale. Quando gli esseri umani si stressano, passano in modalità di sopravvivenza. Il tronco encefalico prende il sopravvento: viene data priorità ad azioni volte a sopravvivere, come quelle lotta o fuggi, e i pensieri complessi e dettagliati non sono contemplati (per quelli, è necessaria la neocorteccia, la parte più esterna della corteccia cerebrale). Quindi, per riflettere in modo realistico e costruttivo sui problemi complessi del mondo moderno, abbiamo bisogno di essere rilassati e di soddisfare tutti i nostri bisogni essenziali.

Le crisi attuali (guerre, cambiamento climatico, migrazioni, disuguaglianza sociale, radicalizzazione) portano a mettere sotto pressione le società. L'incremento dello stress è ampiamente dimostrato dall'aumento di malattie mentali in tutti i paesi europei, ed entrambi hanno profonde implicazioni sulla salute e il funzionamento dei sistemi democratici.

Quando lo stress diventa pervasivo, può erodere la fiducia nelle istituzioni e nella stessa democrazia, polarizzare e frammentare la società e rendere le democrazie vulnerabili e tendenti all'autoritarismo. Si innesca un circolo vizioso tra crisi sociale, aumento dei livelli di stress, assenza di situazioni rilassanti e incremento del senso di crisi individuale. Gli slogan antidemocratici sono un sintomo di una società che combatte con la malattia mentale.

Promuovere la democrazia in Europa significa applicare il concetto di salute dell'OMS al contesto democratico. Dal punto di vista della salute mentale, dobbiamo cercare degli spazi pubblici in cui le persone possano sentire i propri bisogni soddisfatti e possano agire in una zona di comfort: "L'atto di condividere e creare una narrativa coerente e significativa è essenziale. I traumi delle nostre storie personali possono essere risolti attraverso il rapporto con gli altri e con il tessuto sociale (Mehr Demokratie e. V. 2022, p.14).

## B. Il contesto concettuale: come promuovere la democrazia in Europa

### 1. Il nostro approccio all'argomentazione: valori, dilemmi, competenze

#### I valori: alla ricerca del nucleo positivo degli slogan

La rabbia estrema, i sentimenti negativi e gli slogan incentrati su ricerche specifiche possono portare le persone a trincerarsi dietro le proprie "verità" e posizioni marmoree. Queste verità soggettive sono spesso basate su una visione degli altri come inferiori da escludere, e sono guidate da emozioni forti. Per questo motivo, è molto difficile contrastarle con argomentazioni o fatti presentati in modo razionale.

L'approccio del progetto Stand up for Europe! cerca di evidenziare le funzioni positive che gli slogan antidemocratici cercano di svolgere. Non significa che debbano essere giustificati, ma spesso si basano su valori positivi che ritengono siano stati violati, e spesso si tratta di due valori molto specifici: libertà ed uguaglianza.

Ogni persona ha bisogno della propria autonomia e del potere di agire indipendentemente dalle regole degli altri. La democrazia liberale ha dei legami molto forti con l'Illuminismo e il capitalismo. Come hanno evidenziato Marx ed Engels, questo può avere effetti devastanti: "Le relazioni sociali consolidate, con il loro carico di pregiudizi e opinioni antiche e venerabili, vengono spazzate via, e tutte quelle nuove diventano antiquate prima ancora di fossilizzarsi. Tutto ciò che è solido evapora, tutto ciò che è sacro viene profanato, e l'essere umano è obbligato ad affrontare le proprie condizioni di vita e le sue relazioni con gli altri con uno sguardo disilluso" (Marx/Engels 1848). In altre parole: la libertà personale può portare all'atomizzazione della società, la collettività viene distrutta. Allo stesso tempo, non tutte le persone hanno le stesse possibilità di realizzare i propri sogni. Quelle più forti e privilegiate (uomini, bianchi, ricchi) vivono la propria libertà a discapito di quella degli altri.

Per questo motivo, le persone hanno un forte bisogno di sentire di avere qualcosa in comune con le altre: il valore dell'uguaglianza implica che nasciamo tutte e tutti allo stesso modo, e che questo vada rispettato fornendo regole uguali per tutte e tutti. Il valore dell'uguaglianza vuole che abbiamo tutte e tutti il diritto di vivere decentemente le nostre vite. È un valore collettivo che ci collega tutte e tutti. Le sue origini possono essere rinvenute nei sindacati che contrattavano con i proprietari delle industrie per ottenere migliori condizioni di vita. Nella società moderna, ci sono diverse misure che mirano a promuovere l'uguaglianza. Qualche esempio: assicurazioni, un sistema di tassazione incrementale, istruzione obbligatoria. Solitamente, sono le persone privilegiate a vedere nel valore dell'uguaglianza una restrizione alla propria libertà individuale. Per gli altri, è l'unica possibilità di vivere una vita degna e libera. Un esempio è rappresentato dai centri di accoglienza anonimi per donne. Gli uomini vengono esclusi per garantire alle donne la sicurezza di cui hanno bisogno per esercitare la propria libertà.

Questi esempi dimostrano che gli slogan antidemocratici non sono solo affermazioni individuali da contrastare, bensì sintomi di un disequilibrio strutturale nella società. Non dovremmo curare il sintomo, ma focalizzarci sul problema e affrontarlo a livello sistemico.

## I dilemmi: una tensione tra valori

Non è sempre facile bilanciare libertà ed uguaglianza nelle decisioni politiche. In un contesto democratico, è necessario che la cittadinanza sia molto preparata e responsabile per contribuire al bilanciamento, dal momento che nelle democrazie in senso stretto è il dialogo conflittuale lo strumento per trovare delle regole giuste per tutte e tutti. Non esiste giusto o sbagliato, ma solo dilemmi di valori da affrontare.

Spesso, le leggi fondamentali che proteggono i diritti umani e le diverse garanzie costituzionali in vigore oggi sono state formulate proprio dopo un lungo dibattito. Sono quelle norme alla base del sistema democratico, proteggono le democrazie dagli squilibri interni. Allo stesso tempo, rappresentano quel corpus di comportamenti che viene concepito come “stile di vita democratico”, che deve essere costantemente rinnovato dai membri della società attraverso il costante dibattito sui valori.

Infatti, non possiamo seguire le regole democratiche ciecamente, come se fossero un corpus di istruzioni tecniche. Abbiamo la responsabilità individuale e collettiva di decidere come gestire le tensioni interne alla nostra società, per esempio quelle tra libertà e sicurezza, tra flessibilità e legalità, tra le richieste della maggioranza e quelle delle minoranze. Ed è proprio in questo processo che i dilemmi democratici diventano evidenti come base del sistema politico e della continua rivalutazione delle norme, estrinsecando tutto il potenziale creativo della democrazia nella costruzione di un futuro comune. L'insicurezza è il prezzo da pagare per il fatto che nessun monarca, leader religioso, fatto storico o codice morale può stabilire come dovremmo vivere insieme, cosa è giusto e cosa sbagliato. Ma l'insicurezza implica anche che il genere, l'etnia e la classe sociale non possono più essere considerare rilevanti per trattare le persone diversamente.

Gli slogan antidemocratici sono fenomeni derivanti dal mancato equilibrio tra libertà ed uguaglianza, e nati nel momento in cui l'insicurezza diventa così forte da rendere impossibile da accettare come un risultato della democrazia: in reazione, non si cerca di trovare un nuovo equilibrio, ma si tende all'estremo opposto. La richiesta positiva di uguaglianza porta a voler escludere le persone che ci sembrano una minaccia ai nostri diritti, la richiesta positiva di libertà ci spinge a comportamenti egoisti che mirano a distruggere tutte le regole. La democrazia è in pericolo quando questi conflitti di valori non possono essere più risolti. In molte discussioni pubbliche e politiche attuali, lo sforzo di partecipare a un conflitto democratico viene abbandonato in favore dell'affermazione di valori e richieste estremiste.

Chi rappresenta altre posizioni viene condannato e delegittimato. I propri valori vengono esasperati e intesi come regole non negoziabili che tutte e tutti devono seguire, come se fossero una vera e propria disciplina. Questo schema è evidente nelle discussioni sull'immigrazione e sulla crisi pandemica. Chiediamo a chi non la pensa come noi di rinunciare ai loro valori antidemocratici, ma questo impedisce di avere un dialogo e di analizzare i diversi valori in gioco. Accettare la sfida significa gestire efficacemente la diversità nella nostra comunità europea: i nostri valori non vengono solo definiti in contrapposizione a quelli degli altri, e possono essere vissuti anche nella diversità.

L'idea di base è questa: invece di intraprendere una lotta inferocita costruita sui concetti di giusto e sbagliato e di buono e cattivo, è necessario avviare un dibattito su ciò che è utile o meno utile nel costruire il nostro futuro comune. Affrontare dei dibattiti sui valori significa prima di tutto riflettere sulle nostre convinzioni, quelle che non abbiamo mai messo in discussione, e comprendere quali siano i valori in conflitto nei casi specifici.

È importante anche considerare come i rispettivi valori vengono vissuti da ogni persona. Di cosa parliamo quando parliamo di libertà? Il libero sviluppo della mia immaginazione? Sostenere le persone con meno possibilità affinché siano libere di agire come ritengono opportuno? E cosa significa uguaglianza, concretamente? Gli stessi diritti e le stesse opportunità per tutte e tutti? Oppure significa garantire a tutte e tutti un accesso equo alle risorse?

Queste domande rendono chiaro che avere a che fare con gli slogan antidemocratici significa diventare consapevoli del proprio approccio al dibattito con gli altri, accettare anche dal punto di vista emotivo la diversità dei valori che guidano noi e le altre persone, e non solo impegnarsi in un'argomentazione volta a vincere la disputa. È un percorso che dà i suoi frutti soprattutto quando comunichiamo con le persone faccia a faccia: difficilmente può essere sostituito dalla comunicazione online.

### **Le competenze: prendersi la responsabilità in un gruppo**

Qual è il segreto per non reagire in modo arrogante e moralista alla disinformazione, e invece concentrarsi sull'integrazione di diversi gruppi sociali? In che modo un processo di apprendimento di stampo democratico può rafforzare la coesistenza e stimolare lo sviluppo di un atteggiamento democraticamente responsabile?

È necessario spostare il punto centrale del discorso dalla conoscenza alla competenza. Nell'Aprile 2008, il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea hanno adottato, su proposta della Commissione Europea, il Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente (European Qualification Framework for Lifelong Learning, EQF) (Commissione Europea, 2006), uno strumento per tradurre in chiave internazionale i sistemi di certificazione nazionali su conoscenze, abilità e competenze. L'EQF cerca di comprendere e descrivere tutte le dimensioni dell'apprendimento, formale e informale, rifiutando idee antiquate come un "canone di conoscenze" uguale per tutte e tutti. Nel nuovo approccio, la conoscenza e i fatti perdono importanza, mentre diventa centrale la responsabilità condivisa dell'agire insieme.

All'interno di un processo di apprendimento, è più importante concentrarsi sul risultato, piuttosto che sul punto di partenza. In questo modo, l'apprendimento stesso diventa un risultato ottenuto attivamente dal discente. È una concezione costruttivista dell'apprendimento, e implica che uno stesso input possa portare a diversi risultati, dato che è proprio il discente a costruire il proprio apprendimento. I percorsi di apprendimento informali diventano allora molto importanti, perché si può imparare anche in contesti non istituzionalizzati. Si deve porre al centro la responsabilità del discente.

Questo tipo di apprendimento tende a non focalizzarsi sul raggiungimento di obiettivi individuali e sul trasferimento della conoscenza in senso tradizionale, ma mette in primo piano lo scambio di gruppo: può essere considerata un'azione sociale. È un approccio compatibile con l'apprendimento democratico, che mette insieme diverse persone e rende le loro singole biografie il punto di partenza per un percorso di crescita. Etienne Wenger descrive questo cambiamento della cultura dell'apprendimento con il concetto di "comunità di pratiche" (Wenger e al 2022), enfatizzando il legame tra il processo di apprendimento collettivo e il rafforzamento della comunità. È un'idea che già era stata introdotta da Dewey sotto un profilo pedagogico, quando individuò ciò che rende possibile una democrazia nel legame tra l'autorealizzazione individuale e l'integrazione nella comunità (Dewey 1916). Questo significa che anche affrontare gli slogan antidemocratici può diventare un'attività sociale che dovrebbe includere e far partecipare tutte e tutti, in modo democratico.

Il focus sui risultati di apprendimento evidenzia la rilevanza di ciò che imparano l'individuo e l'intera società: "Se si dà una posizione preminente ai risultati, si cambia anche prospettiva sull'apprendimento attivo, e si elimina gradualmente la distinzione tra insegnamento teorico e pratico" (CEDEFOP 2008). Questo concetto assicura che la libertà del discente e della comunità siano sempre posti in primo piano, usando un approccio democratico orientato all'emancipazione delle partecipanti e dei partecipanti.

Quali risultati concreti, quali competenze e abilità sono necessarie per rafforzare la democrazia e affrontare gli slogan antidemocratici in modo produttivo, positivo e partecipativo? L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) ha cercato di individuare un processo interdisciplinare su questo tema, che possa essere valido nei suoi 38 paesi membri. Dal 1997, lavora al progetto DeSeCo (Definizione e Descrizione delle Competenze, vedi: <https://www.deseco.ch>) per individuare le competenze chiave dell'istruzione nelle società democratiche. "Di quali competenze individuali ha bisogno una società moderna e democratica che si ritrova ad affrontare sfide eterogenee? Quali risultati dovrebbe raggiungere? L'approccio necessario deve avere una dimensione socioanalitica e sociopolitica" (OCSE 2005, p.6).

Il DeSeCo definisce così una competenza:

*Una competenza è molto di più di una conoscenza o di un insieme di abilità cognitive. Riguarda l'abilità di affrontare le sfide complesse utilizzando delle specifiche risorse psicosociali (incluse le abilità cognitive e comportamentali) in diversi contesti (ibid.).*

Al centro della competenza, c'è la riflessività:

*La riflessività non include solo l'abilità di gestire una situazione ordinaria seguendo un metodo collaudato, ma anche quella di saper affrontare il cambiamento, imparare dall'esperienza e pensare e agire criticamente" (ibid., p.7).*

In questo modo, un approccio che si concentri sulle competenze e sui valori positivi aiuta a rafforzare la propria responsabilità personale nell'affrontare l'insicurezza democratica.

Il DeSeCo identifica tre categorie di competenze che si intersecano come degli insiemi, e sono necessarie per affrontare diverse situazioni:

#### Categoria 1: Uso interattivo dei media e degli strumenti

1a: Capacità di usare in modo interattivo lingua, simboli e testi

1b: Capacità di usare in modo interattivo la conoscenza e le informazioni

1c: Capacità di usare in modo interattivo le tecnologie

#### Categoria 2: Interagire in gruppi eterogenei

2a. Capacità di mantenere buone relazioni sostenibili con le altre persone

2b. Capacità di cooperare

2c. Capacità di gestire e risolvere conflitti

### Categoria 3: Agire autonomamente

- 3a. Capacità di agire in un contesto ampio
- 3b. Capacità di progettare e mettere in pratica piani e progetti personali
- 3c. Capacità di percepire i diritti, gli interessi, i limiti e i bisogni

Le categorie 2 e 3 sono molto importanti nei workshop per contrastare gli slogan antidemocratici. L'interazione in un gruppo eterogeneo (categoria 2) stimola il bisogno di risolvere le divisioni e le ostilità e lo pone al centro del processo di apprendimento. Per quanto riguarda la capacità di gestire i conflitti, centrale per la negoziazione democratica, i discenti e le discenti dovrebbero essere in grado di "riconoscere i problemi e gli interessi in gioco (per esempio: potere, riconoscimento, divisione del lavoro, trattamento equo), le origini del conflitto e gli argomenti alla base delle diverse posizioni, riconoscendo tutti i punti di vista, identificando le aree di consenso e dissenso, dando priorità ai bisogni e agli obiettivi e decidere a quali si è disposte e disposti a rinunciare e in quali circostanze" (ibid., p.15).

La categoria 3 (azione autonoma) prosegue il discorso sulla responsabilità, l'autonomia e la libertà come risultati chiave di un processo di apprendimento democratico. Consiste nel "comprendere le conseguenze dirette e indirette delle proprie azioni e scegliere in che modo agire, facendo riferimento alle regole comuni e agli obiettivi individuali e condivisi" (ibid., p.17).

Con questa analisi in mente, diventa chiaro che dovremmo abbandonare la logica del negare semplicemente gli slogan antidemocratici. Invece, dobbiamo cercare di integrare le persone che se ne fanno portatrici, nel modo più costruttivo possibile. E, quel che è più importante, non dobbiamo cedere alla tentazione di individualizzare gli slogan antidemocratici, ma comprenderli in chiave sistemica, come fenomeni di una crisi strutturale della modernità post-capitalista.

### **Agire in chiave positiva, con autenticità ed empatia**

Di cosa hanno bisogno le persone per imparare e sviluppare la propria personalità? Nel 1950, Carl Rogers ha trovato una risposta molto semplice che è ancora valida: le persone hanno bisogno di relazioni basate sull'apprezzamento, l'autenticità e l'empatia (Rogers, 1977). Che si tratti di bambine o bambini, persone giovani o adulti, quando le persone si trovano in un contesto di apprendimento è l'insegnante a giocare un ruolo decisivo in questo senso.

L'approccio dell'insegnante e il rapporto che costruisce con studentesse e studenti sono di importanza cruciale. Possiamo vederlo anche in noi stessi: quando ci sentiamo accettate e accettati come persone, quando ci sentiamo capite e capiti e quando crediamo che l'altra persona si relazioni con noi in modo autentico e non manipolatorio, siamo molto più aperti a pensare diversamente o ad accettare delle critiche su di noi. Se, invece, ci troviamo davanti qualcuno che ci respinge, che non ci capisce o non vuole farlo, e che sembra agire in maniera artificiosa nei nostri confronti, saremo molto più riluttanti ad accettare qualunque input che venga da questa persona.

Adottare un approccio autentico, positivo ed empatico è una grande sfida. Quando si pensa al giusto atteggiamento da tenere, è importante riflettere su quale approccio ai rapporti interpersonali promuove lo sviluppo delle altre persone, oltre che il nostro. E proprio qui diventa molto rilevante l'interazione



Co-funded by  
the European Union



tra autenticità, positività ed empatia. La nostra volontà di entrare in empatia con l'altra persona dipende da quanto la stimiamo. E la nostra stima dipende da quanto riusciamo a capirla: quanto abbiamo legato con lei, su un piano empatico. Anche la nostra volontà di essere autentici e autentiche dipende da questo, e la nostra stima per l'altra persona dipende dall'autenticità con cui ci leghiamo a lei.

Quando abbiamo a che fare con il populismo, dobbiamo permettere all'altra persona di aprirsi mentalmente alla possibilità di accettare una nuova posizione e una nuova argomentazione, così che possa imparare qualcosa di nuovo. E non succederà se si sentirà minacciata o sfidata da noi.

## 2. Spunti dai partner del progetto Stand up for Europe!

I paesi partner condividono un impegno formale al rispetto dei valori europei, ma il modo in cui li interpretano e li applicano varia a seconda di fattori storici, politici e culturali. Rispettano i principi democratici, ma li implementano diversamente.

L'analisi seguente individua i valori comuni su cui fare affidamento quando si affrontano gli slogan antidemocratici nei workshop e nel discorso pubblico. Sono come delle ancore da tenere a portata di mano quando vogliamo avere dei dibattiti costruttivi su come vogliamo vivere insieme in Europa.

### I valori condivisi

#### *Democrazia ed uguaglianza*

La costituzione tedesca aderisce ai valori democratici, e questo si può vedere da slogan come "Grundgesetz ist die beste Verfassung" (la legge fondamentale è la migliore costituzione). Eppure, questa impostazione viene sfidata dal populismo e la xenofobia del populismo di destra, con slogan come "Ausländer raus" (Fuori gli stranieri!). La costituzione italiana sottolinea il valore dell'uguaglianza (si pensi a una delle canzoni più popolari che incarna questo valore, "Libertà è partecipazione", di Giorgio Gaber), mentre i movimenti populistici mettono a repentaglio la sua applicazione. Le istituzioni democratiche slovene hanno affrontato dei momenti di intensa polarizzazione politica, nonostante la diffusione di slogan come "Naša dežela, klicana Slovenija" (La nostra terra, chiamata Slovenia) che incarnano l'unità nazionale. La democrazia turca è stata colpita dall'instabilità e dal tentato colpo di stato del 2016, anche se l'amore per la patria rimane un valore forte, come dimostrato da slogan come "Ne mutlu Türküm diyene" (Com'è felice chi può dire di essere turco).

#### *Inclusione e diversità*

Le politiche per l'inclusione variano molto tra i paesi considerati. Tutti hanno delle leggi che tutelano i diritti umani, ma le sfide non mancano. La Germania sta affrontando un periodo di crescente xenofobia, nonostante la sua cultura accogliente ("Wilkommenskultur") durante la crisi dei rifugiati, come dimostrato da slogan come "Kein Mensch ist illegal" (Nessuno è illegale). I dati sul rispetto dei diritti umani in Italia sono tendenzialmente positivi (basti pensare allo slogan diffuso a livello di società civile, "La solidarietà non è un reato"), ma la discriminazione contro gli immigrati e le minoranze rimane un problema serio. La Slovenia ha fatto progressi nel rispetto dei diritti della comunità LGBTQ+ e delle minoranze (slogan come "Spoštovanje do drugačnosti", Rispetto per la diversità), ma le comunità rom sono ancora molto marginalizzate. La diversità è profondamente presente nella storia della Turchia, ma persistono molte tensioni tra gruppi maggioritari e minoranze.

Nei diversi paesi, l'integrazione europea viene vista come un elemento essenziale per la pace e la prosperità. In Germania, slogan come "Einigkeit macht stark" (L'unione fa la forza) riflette questa visione. Per quanto riguarda la tolleranza, tutti i paesi considerati hanno emanato delle leggi contro la discriminazione e i discorsi d'odio. Nonostante l'inclusione sia un valore importante, la diffusione di sentimenti contro gli immigrati è ancora forte.

### *Stato di diritto*

Tutti i paesi partner hanno un sistema giudiziario indipendente e delle specifiche leggi anticorruzione, ma rimangono molte sfide. Sebbene lo stato di diritto in Germania sia solido, ci sono stati diversi scandali, come quello sulla Wirecard. Le riforme giudiziarie ungheresi sono state criticate per le potenziali interferenze politiche sui processi. L'Italia ha fatto qualche progresso nella lotta al crimine organizzato, ma la corruzione è ancora un grosso problema, così come in Slovenia. In Turchia, lo stato di diritto è stato minacciato dal tentato colpo di stato, e la situazione rimane preoccupante, come dimostrano slogan come "Adalet yoksa demokrasi de yok" (Se non c'è giustizia, non c'è democrazia).

### *Solidarietà*

La solidarietà si manifesta sotto forma di sistemi di welfare, azioni della società civile e cooperazione europea. Il sistema economico tedesco è basato su un buon bilanciamento tra competizione e welfare. In Italia, le famiglie sono un'importante fonte di sostegno, ma anche le regioni sono solidali tra loro. Essendo un paese piuttosto piccolo, la Slovenia ha un forte senso di solidarietà nazionale, così come in Turchia la solidarietà è insita nei valori religiosi islamici e nazionalisti. Eppure, le crisi economiche e il flusso di rifugiati hanno messo i diversi paesi davanti a delle importanti sfide di coesione sociale: si pensi alla diffusione di slogan come "Prima gli italiani" o l'euroscettico "Brüssel diktál" (Lo ordina Bruxelles) in Ungheria.

Nel comparare queste diverse esperienze, diventano evidenti le sfide comuni, come trovare un equilibrio tra diversità e inclusione, difendere lo stato di diritto e mantenersi solidali anche nei periodi di crisi. Emerge anche la resilienza delle istituzioni democratiche e gli sforzi per difendere i diritti umani e l'uguaglianza. Imparando gli uni dagli altri e dialogando attraverso progetti come Stand up for Europe! i paesi possono rinnovare il proprio impegno nella difesa di questi valori e affrontare le proprie vulnerabilità. L'obiettivo del progetto è proprio quello di porre le basi per un'Europa più inclusiva, giusta e unita, in cui la vita comune si basi sui principi democratici.

### **Le sfide nella promozione dei valori**

Tra i diversi paesi partner del progetto, esistono degli ostacoli comuni alla promozione dei valori chiave europei attraverso attività formative e progetti rivolti a giovani, insegnanti, educatrici ed educatori: conflitti tra norme sociali e culturali, mancanza di formazione per insegnanti, bisogno di ulteriori ricerche in aree specifiche. In aggiunta, ogni paese affronta anche delle sfide uniche legate al proprio sistema d'istruzione e al contesto sociopolitico.

Una delle sfide comuni è il conflitto di norme sociali e culturali, che possono ostacolare l'effettiva diffusione dei valori europei. In Germania, l'abbondanza e la diversità dei programmi educativi rende difficile individuare gli approcci più efficaci, e la posizione critica su questi programmi da parte dei partiti populistici di destra complica ulteriormente il quadro. In modo molto simile, la struttura sociale tradizionale turca (in alcune regioni del paese) impedisce alle persone giovani di adottare i valori europei, in contrapposizione con quanto avviene nelle grandi metropoli, più aperte da questo punto di vista.

Un altro limite è la mancanza di istruzioni pratiche per insegnanti, che quindi si trovano a non avere degli strumenti adatti per implementare l'educazione ai valori in modo efficace. In Italia, le insegnanti e gli insegnanti spesso hanno difficoltà a trovare il tempo per aggiornarsi con corsi e materiali informativi, e le formazioni a cui prendono parte sono spesso troppo teoriche.



Un sondaggio dell'UNESCO rivela che si sentono meno a loro agio nel coinvolgere studentesse e studenti in attività formative volte al cambiamento comportamentale e all'analisi dei problemi da un punto di vista socio emotivo. In Turchia, sarebbe necessario svolgere un numero maggiore di studi interdisciplinari e produrre più risorse pratiche per aiutare i docenti e le docenti a sviluppare le abilità argomentative, così che siano facilmente integrabili nei loro processi di insegnamento.

La ricerca in Slovenia evidenzia che la rigidità del sistema scolastico è un grosso ostacolo: si adatta molto lentamente ai cambiamenti e alle nuove tendenze. Questo può limitare l'inclusione nel curriculum scolastico della formazione sui valori europei. Per di più, a livello di educazione non formale, il mercato dei corsi sui valori europei è saturo, e questo può rendere difficile raggiungere un target più ampio, dal momento che spesso si tratta di corsi a numero chiuso aperti solo agli studenti più meritevoli.

In Turchia, manca una consapevolezza su come promuovere efficacemente i valori europei attraverso l'istruzione, data la carenza di studi sulle tecniche argomentative applicate alle scienze sociali, alla storia e alla filosofia, oltre all'assenza di ricerca qualitativa e di interazioni tra diverse classi attraverso l'argomentazione. Inoltre, la perenne candidatura del paese a diventare membro dell'Unione Europea e la crescente polarizzazione sociale e politica creano un clima di sfiducia e una percezione negativa dei valori europei: in questo modo, gli educatori e le educatrici hanno più difficoltà nel promuoverli tra i giovani.

Per superare le sfide comuni, i paesi partner dovrebbero sviluppare delle strategie su misura che considerino i diversi bisogni. Per esempio, fornire più risorse accessibili per gli insegnanti e le insegnanti, condurre delle ricerche mirate per comprendere meglio gli effetti individuali della formazione all'argomentazione, stimolare lo sviluppo di un approccio più inclusivo all'educazione sui valori, capace di raggiungere un target di studentesse e studenti sempre più ampio. Il progetto Stand up for Europe! mira a superare questi ostacoli.

### **Le similitudini e le differenze nei diversi paesi partner: slogan populistici, formazione all'argomentazione**

I report nazionali dalla Germania, Italia, Slovenia, Ungheria e Turchia forniscono degli spunti importanti sull'attuale stato del training argomentativo e la promozione dei valori europei.

Il bisogno di avere dei training argomentativi per affrontare questi slogan è forte in tutti i paesi considerati, data la forte diffusione di slogan populistici e discriminatori contro migranti, minoranze e attivisti.

La società civile gioca un ruolo centrale nel difendere e promuovere i valori europei, persino quando i governi agiscono in contrasto con questi valori. Anche per questo motivo, le ricerche nazionali rivelano quanto sia importante coinvolgere i giovani e gli operatori giovanili nello sviluppo e nell'implementazione di programmi formativi sull'argomentazione.

In Germania, il metodo di Hufer è stato utilizzato per 25 anni, mentre in Slovenia e in Turchia non ci sono degli approcci diffusi, anche se si affrontano temi come la prevenzione dei discorsi d'odio e il debate. L'Italia e la Turchia hanno dei sistemi legali forti a difesa dei valori europei, mentre la Slovenia affronta delle sfide molto grandi in tema di diritti e valori.

La diffusione del populismo varia da paese a paese: mentre un terzo della popolazione tedesca si fa portatrice di questi slogan, in Italia e in altri paesi europei questa proporzione è molto più alta.

### 3. Il percorso di Klaus-Peter Hufer - un'intervista



Il Prof. Dr. Klaus-Peter Hufer, nato nel 1949, ha studiato scienze politiche, filosofia e geografia presso l'Università Tecnica di Darmstadt, in Germania. Dal 1976 al 2014 è stato direttore del dipartimento di scienze umane e sociali presso la Volkshochschule (Centro di istruzione per adulti) di Viersen, nella Renania Settentrionale-Vestfalia, in Germania. Nel 1984 ha svolto un dottorato in scienze politiche presso l'Università Tecnica di Darmstadt; nel 2001 ha ottenuto l'abilitazione in scienze dell'educazione presso l'Università di Essen. Insegna come professore applicato all'Università di Duisburg-Essen. Ha scritto numerose pubblicazioni sull'educazione politica e sull'educazione degli adulti (tra cui "Argumentations Training gegen Stammtischparolen"), ha ricoperto incarichi di insegnamento e ha svolto conferenze presso diverse università e istituzioni educative. È attivo in numerosi corsi di formazione sui temi del populismo, dell'estremismo di destra e delle teorie del complotto. È stato promotore di un progetto europeo sul training argomentativo democratico, che mette a confronto le attuali posizioni concettuali e le esperienze dei partner di Ungheria, Italia, Slovenia, Turchia e Germania. Nell'intervista (condotta da Max Barnewitz, della Rete bavarese per l'educazione civica), il relatore condivide la sua concezione personale e professionale sulle sue motivazioni, sulle sue ispirazioni e sulle sue speranze per la democrazia.

**Rete per l'educazione civica in Baviera (Netzwerk Politische Bildung Bayern - NPBB):** Qual è stata la motivazione che l'ha spinto a sviluppare il suo lavoro sull'argomentazione democratica?

**Prof. Dr. Klaus-Peter Hufer:** È una lunga storia. Per molti anni ho organizzato corsi e insegnato educazione politica agli adulti e ho cercato spesso di proporre eventi che motivassero le persone a partecipare volontariamente. È stata un'impresa molto dura e difficile. La risposta agli eventi più tradizionali sulla politica e sulla società è stata bassa. È stato davvero frustrante. Mi è venuto in mente che avremmo dovuto fare qualcosa che potesse essere utilizzato dalle persone in modo pratico, nella maturazione della fiducia in se stessi, nelle abilità retoriche... Poi ho avuto l'idea di combinarlo con l'educazione politica. Oltre a questo, c'è anche la mia storia personale: mi sono interessato alle tecniche utili a rispondere all'estremismo di destra molto presto. L'idea si è sviluppata da lì e a un certo punto, come un fulmine a ciel sereno, è arrivata l'idea: "Stammtischparolen" (slogan da bar). Questo è stato il motto che ha rappresentato il punto di riferimento per tutti gli sviluppi successivi del lavoro che si è rivelato di grande successo.

**NPBB:** C'è stata un'occasione specifica, una situazione particolare che l'ha indotta a prendere questa decisione?

**Hufer:** No, è maturata nel tempo. Al fondo ho sempre avuto l'idea di oppormi al ritorno del nazismo, al neonazismo, all'estremismo di destra, al diffondersi di un generale umore populista di destra. Quindi non c'è stato un motivo acuto e contingente. Certo, situazioni critiche si sono sempre verificate, ma in realtà la ragione principale era quella di rendere attraente l'educazione politica.

**NPBB:** C'è un gruppo che ha potuto sperimentare il suo metodo?



**Hufer:** Prima di tutto, l'ho sperimentato nel mio centro di formazione per adulti nel distretto di Viersen. Ho avuto il privilegio di poterlo fare e ho capito che funzionava. Anche i colleghi di altri centri di istruzione per adulti sono stati felici di includere questo seminario nei loro programmi. Infine, la svolta è arrivata quando ho deciso di sistematizzare per iscritto il metodo. Nel 2000 è uscito il primo testo: "Formazione all'argomentazione contro lo Stammtischparolen". Questo libro ha fatto molto presto scalpore. È stato preso come modello ufficiale contro l'estremismo di destra in Nordreno-Vestfalia, in una dichiarazione pubblica data in una conferenza stampa da un ministro.

Allo stesso tempo, ha avuto riconoscimenti anche in altri Stati federali. Poi il progetto è diventato popolare, il che significa che la pubblicità ha portato a molte, molte interviste e richieste. Ci sono state quindi numerose interviste sui giornali, alla radio, alla televisione e così si è diffuso. Non c'erano ancora clienti o finanziatori.

**NPBB:** Come ha sviluppato il suo metodo? Chi ha partecipato allo sviluppo del metodo?

**Hufer:** Nessuno. Solo io.

**NPBB:** Cosa ha ritenuto importante nello sviluppo del metodo? Aveva in mente determinati modelli filosofici, persone, concetti, situazioni, ecc.?

**Hufer:** Il mio interesse era (ed è) quello di consentire a coloro che si confrontano con tali slogan di essere in grado di agire e reagire, di trovare argomentazioni adeguate e di avere anche il coraggio civile e sociale di contraddire e presentare una contro-opinione. Questo era l'obiettivo primario. Il secondo obiettivo, che non ho mai separato dal primo, era di tipo professionale: ancorare l'educazione politica al mondo reale.

**NPBB:** Cosa pensa che possa ottenere questo metodo?

**Hufer:** Ho organizzato centinaia di eventi. Che cosa si può ottenere con questo? Ciò che trovo molto incoraggiante è che, al di là delle istituzioni educative tradizionali, moltissimi attori, organizzazioni, iniziative e ONG di tutta la società vogliono lavorare su questi aspetti e offrire la formazione. Questo dimostra che l'educazione politica può avere un'ampia portata. E in secondo luogo, può ottenere - come confermato dai partecipanti che vi hanno preso parte - di essere incoraggiati a contraddire e a riflettere su ciò che sta accadendo nella nostra società e su quanto la democrazia sia in pericolo. Questi sono i traguardi che si possono raggiungere e che sono stati raggiunti. Quindi richieste provenienti da diversi ambiti, in modo che l'offerta raggiunga diversi settori della società e allo stesso tempo ci sia una risposta positiva da parte dei partecipanti, che possano dire: "Ha funzionato ed è stato bello".

**NPBB:** Parlando di possibilità: ha riscontrato dei limiti nel metodo?

**Hufer:** È una domanda importante. In primo luogo, i limiti si rivelano nel fatto che si può raggiungere solo chi è già motivato a farsi coinvolgere - il che è logico, non è un problema, ma è comunque un limite. E l'altro limite è che per partecipare è necessaria una certa capacità di argomentazione. Ciò significa che bisogna avere un certo potenziale di riflessione e di espressione. E il terzo limite è diventato di recente sempre più visibile: come si può convincere qualcuno con argomenti quando nessuno crede più a nessuno. Si tratta di un punto difficile che sta assumendo un ruolo sempre più importante e sul quale è necessario riflettere in modo approfondito. Negli ultimi anni si è assistito alla diffusione quasi onnipresente dei social media. Ciò che viene rapidamente postato, seguito da reazioni immediate, che a loro volta portano a risposte rapide, impedisce la riflessione comune e la comprensione discorsiva. Questo ha un effetto polarizzante piuttosto che unificante. Dobbiamo ancora trovare risposte adeguate a questo problema.

**NPBB:** Esiste un modo per affrontare i problemi strutturali dell'educazione politica (o dell'educazione extrascolastica)?

**Hufer:** Succede spesso che le scuole chiedano una formazione sull'argomentazione. Tuttavia, si tratta per lo più di conferenze scolastiche, conferenze di insegnanti. Inoltre, c'è un limite implicito alle richieste di formazione con le classi. La classe scolastica è in gran parte omogenea e i modelli sociali sono già condizionati. È difficile proporre qualcosa di sorprendente, i conflitti sono ben collaudati. Un altro limite risiede



nella capacità di argomentare e nella disponibilità a sopportare le ambiguità, cioè le contraddizioni, aspetto che, al massimo, si può gestire nella scuola superiore. E poi c'è il fatto che le scuole sono sempre "formattate" in modalità lezione... Allora, funziona? Sì e no.

**NPBB:** Come avete visto i partecipanti ai vostri eventi? Quali sono state le loro reazioni?

**Hufer:** Interessati. Impegnati. Preoccupati. A volte arrabbiati. Attenti. E sì, si sono divertiti a partecipare ai giochi di ruolo.

**NPBB:** In questi anni si è mai verificata una situazione particolarmente significativa? Un'esperienza che l'ha guidata e che ci può raccontare?

**Hufer:** È bello quando qualcuno viene, dopo aver partecipato ad un corso, e dice: "Ha funzionato, grazie mille". È successo spesso. Oppure dice: "Nel seminario ho sperimentato e imparato che non sono l'unico a sembrare così impotente, ma che è nella struttura. E non sono responsabile di questo. Questo mi ha dato sollievo e coraggio". Riconoscere che l'impotenza di fronte a uno slogan razzista, per esempio, non è un deficit personale o un'incapacità personale, ma semplicemente un problema strutturale, dà sollievo e va comunicato. Mi fa piacere, perché dà anche il coraggio di andare oltre il proprio stato d'animo.

**NPBB:** È capitato mai che una dei suoi incontri sia stato esplicitamente interrotto?

**Hufer:** Sì, le conferenze. Ma mai i seminari. Ai seminari vengono sempre le stesse persone. Nei seminari è capitato che, ad esempio, fossero presenti persone molto vicine all'AfD (un nuovo partito politico di destra Alternative für Deutschland / Alternativa per la Germania, presente nel Parlamento federale dal 2017, organizzazione ufficialmente tenuta sotto osservazione dall'ufficio per la protezione della Costituzione), che si sono comportate relativamente bene nonostante la maggioranza si opponesse a loro. In occasione di singoli eventi, si sono verificati spesso disordini, a volte qualcuno ha agito comportamenti aggressivi. Ciò è accaduto anche a causa di una certa notorietà che circonda la mia persona; infatti, a volte, è accaduto, che una conferenza si sia svolta con la presenza della polizia. Di recente sono stato in un centro di formazione per adulti dove si è presentato un intero gruppo di membri dell'AfD. In quel caso hanno fatto solo domande, atteggiamento accettabile, è legittimo; in quella situazione, non si è trattato di persone con posizioni estremiste di destra, esse hanno esplicitato le loro idee che poi abbiamo discusso. E come sempre, l'effetto si può osservare molto rapidamente: la stragrande maggioranza di coloro che sono venuti prende subito posizione e argomenta contro di essa. Come leader dell'evento, come facilitatore, non c'è bisogno di fare molto. Ma talvolta ho dovuto affrontare anche attacchi massicci.

**NPBB:** In che modo il lavoro svolto finora con la formazione sull'argomentazione ha ampliato la sua prospettiva personale?

**Hufer:** Prima di tutto, la soddisfazione per la possibilità di creare un progetto di così grande successo che ora è addirittura applicato a livello europeo. In secondo luogo, la mia prospettiva è sempre più ottimista perché nel corso degli anni ho incontrato migliaia di persone che vogliono lavorare per una democrazia pluralistica, una società aperta e contro il razzismo e l'estremismo di destra, contro la brutalità manifestata nelle interazioni quotidiane contro altri gruppi di persone. È un'esperienza molto bella e positiva, che si sta rafforzando sempre di più nonostante tutte le informazioni pessimistiche e gli sviluppi a volte opprimenti che si percepiscono nella realtà.

**NPBB:** Come si può trasmettere un atteggiamento appropriato nei confronti degli "Stammtischparolen" a delle persone che esprimono questi "Stammtischparolen"? In altre parole, coloro che non possono essere raggiunti dall'istruzione classica ed extrascolastica?

**Hufer:** È una domanda a cui è facile rispondere perché non è possibile raggiungerli. Si possono raggiungere solo quando sono presenti. Non si può andare in giro per la città cercando di coinvolgere qualcuno, lo si può fare solo quando c'è. Si raggiungono gli attivi o coloro che hanno già deciso di esserlo.

**NPBB:** È necessario trovare un modo per raggiungerli o si tratta di un problema che non può essere affrontato per motivi sistemici?



**Hufer:** Non è possibile coinvolgerli. Questo è un problema da quando esiste l'educazione degli adulti. Nell'educazione politica, viene ripetutamente sollevata la questione: come raggiungere coloro che non possono essere raggiunti? E si organizza un evento di conferma per coloro che sono già stati confermati. In effetti è così. Ma non è un problema, non bisogna disperarsi. Chi viene è un importante moltiplicatore che poi esce nella vita di tutti i giorni e condivide ciò che ha vissuto con la famiglia, negli incontri sociali, nelle organizzazioni e nelle iniziative sul posto di lavoro. La discussione continua lì.

**NPBB:** Ha scelto il titolo "Formazione all'argomentazione contro lo Stammtischparolen" perché dice già molto. Infatti, prima di tutto, è una formazione all'argomentazione che denota un "contro"; mentre "Stammtischparolen" è un termine che si caratterizza per un'ampia comprensione dello stesso. Cosa associa a questo titolo?

**Hufer:** Beh, quello che dice il nome.

**NPBB:** Vado nello specifico: Quali sono gli slogan da bar più comuni?

**Hufer:** Gli slogan da bar corrispondono a posizioni rigide e definitive, piene di pregiudizi, con quadri in bianco e nero che non ammettono se e ma; sono frutto di atteggiamenti moralisti che, nella loro rigidità, non accettano contraddizioni.

**NPBB:** La difficoltà associata al termine "Stammtischparolen" è che scredita l'atteggiamento che viene etichettato come "Stammtischparolen". In che misura il termine è quindi adatto ai programmi di educazione politica?

**Hufer:** L'ha detto! C'è una certa arroganza nel liquidare le altre posizioni come "Stammtischparolen". Anch'io sono preoccupato per questo, ma non mi è venuto in mente niente di meglio. A volte dico invece "contro gli slogan e il populismo". Ma non è altrettanto accattivante perché - e questa è la cosa sorprendente - nei Paesi di lingua tedesca il termine "Stammtischparolen" è chiaramente associato a ciò di cui stiamo parlando. È chiaro. Tengo seminari in tutta la Germania, dal Meclemburgo-Pomerania Occidentale alla Baviera, e anche in Austria, Svizzera e Lussemburgo: il termine è chiaro. Ma lei ha ragione: c'è un certo disprezzo. Ma d'altra parte, ci si può salvare: il disprezzo è relativizzato, perché in questi casi viene fuori molto disprezzo: "Stammtischparolen".

**NPBB:** Propone iniziative di cooperazione, come promuove la sua attività?

**Hufer:** Non ho avuto un sito web per molto tempo, non faccio pubblicità e non offro la formazione, ma la faccio in seguito a richieste e inviti. Non sono un'agenzia, ho la situazione privilegiata di non dipendere dalla pubblicità, non sono un freelance. I freelance devono acquisire il lavoro, questo è chiaro. Coloro che richiedono i miei servizi sono istituzioni educative tradizionali, partiti politici, organizzazioni ecclesiastiche, sindacati, organizzazioni sociali, conferenze scolastiche, centri di educazione per adulti e istituzioni educative tradizionali. Ci sono ONG, ma anche enti amministrativi. Ho lavorato molto con Attac e Amnesty International. Sono stato contattato anche dai Rotariani e biblioteche pubbliche. C'è quindi un'ampia gamma di partner con cui collaboro.

**NPBB:** Negli ultimi tempi quali sono stati i gruppi target particolarmente interessati da attacchi razzisti o emarginati?

**Hufer:** Per esempio, c'è stato un gruppo molto attivo di neri africani che erano vittima di razzismo. Ho imparato molto dalle loro esperienze durante la formazione. Recentemente, dal 2015, mi hanno chiesto aiuto molti rifugiati che devono giustificarsi con le loro famiglie e i loro amici per essersi integrati e a volte vengono attaccati per questo. Questo dimostra come la spaccatura in questa società passi attraverso le sfere private. Anche gruppi privati mi hanno chiamato, ad esempio uno da un villaggio del Meclemburgo-Pomerania occidentale dove sono presenti i neonazisti. Il gruppo voleva difendersi da questo fenomeno. Una volta delle coppie gay e lesbiche si sono messe in contatto con me. È così che sono venuto a conoscenza di questo aspetto della discriminazione. È stato bello quando ha chiamato un'intera comunità ecclesiale della Renania, la conferenza si svolge in una chiesa molto bella, 150 persone erano sedute lì e si è sviluppato qualcosa di incredibilmente interessante. Ho tenuto seminari con artisti che hanno chiesto "alleanze contro la destra e per la democrazia e la diversità".



Anche i membri di quattro fazioni di un consiglio comunale si sono messi in contatto con me per discutere di come affrontare le mozioni e le azioni dell'AfD nelle loro commissioni.

**NPBB:** Ha posto dei vincoli per quanto riguarda i partner con cui collaborare? Supponiamo che l'AfD richieda un corso di argomentazione...

**Hufer:** Non me lo chiedono. Se l'AfD me lo chiedesse, risponderci: Perché? Per quale motivo? Come mai? L'AfD e l'ambiente di estrema destra sono infastiditi dalla formazione all'argomentazione. Esiste un libro intitolato "Mit Linken leben" (Vivere con la sinistra), in cui i due autori si occupano della formazione all'argomentazione e di me personalmente per quasi 40 pagine. Si tratta di una polemica di destra pubblicata dalla casa editrice Antaios. Questo dimostra che abbiamo colpito nel segno togliendo loro la "Stammtischhoheit" (sovranità nei bar).

**NPBB:** Si tratta piuttosto di tracciare una linea...

**Hufer:** Tracciare una linea di demarcazione è importante. Mi pongo un limite anche nell'altra direzione, quando entrano in gioco termini di combattimento azionista, come nel caso, ad esempio, di una "Stammtischkämpfer\*innenausbildung" (una formazione per combattenti da bar). A quel punto traccio una linea di demarcazione, anche se gli iniziatori e gli attori possono anche volere la stessa cosa che voglio io. Ma ho sempre visto la mia formazione come un contributo all'educazione politica, all'auto-riflessione e all'affrontare la domanda: Dove sono le mie possibilità di azione? Non posso fare nulla con questo termine "Stammtischkämpfer\*innenausbildung". La lotta come categoria politica esiste tra le destre, quindi per me c'è un limite, non voglio alcuna collaborazione. Ma l'altra questione che lei probabilmente vuole porre non si pone: i gruppi di destra non si sono mai fatti avanti prima. Al contrario.

**NPBB:** È anche un pensiero assurdo. In questo senso, è emozionante esplorare quale sia il nostro imperativo morale.

**Hufer:** Questa è davvero una domanda interessante per noi stessi e per il nostro atteggiamento. Riprende ciò che lei ha già chiesto: come possiamo, da un lato, avere un'idea chiara dell'obiettivo di questi corsi di formazione sull'argomentazione e, dall'altro, non cogliere nessuno di sorpresa o sopraffarlo? Come possiamo gestire la tensione tra il prendere una posizione chiara contro le posizioni antidemocratiche, sessiste, razziste e discriminatorie e allo stesso tempo riconoscere pienamente le persone che partecipano alla nostra formazione come esseri umani adulti e responsabili? Questo dimostra che si tratta sempre di noi stessi, del nostro atteggiamento e dei nostri standard morali. Niente azionismo. Riflessione invece di azionismo. Niente sopraffazione. Nessuna agitazione. Sempre normativo. E questo non è facile.

**NPBB:** Lei ha appena detto che si occupa di "Stammtischparolen" da oltre 25 anni. Da quando offre una formazione specifica sull'argomentazione?

**Hufer:** Esattamente dal 2001, 2002.

**NPBB:** Può stimare approssimativamente quante sessioni di formazione tiene o ha tenuto al mese?

**Hufer:** Seminari e conferenze? Beh, diciamo solo eventi. Durante la settimana, escluse le vacanze, ne faccio due, a volte tre. È difficile per me quantificarlo ora, dipende dalla "situazione economica", che da diversi anni determina molto. Inoltre, molte richieste sono rivolte a colleghi che svolgono anch'essi attività di formazione e con i quali sono in stretto contatto...

**NPBB:** Quali sono i format dal punto di vista della durata che offrite di solito? Ad esempio, le lezioni: Quanto durano?

**Hufer:** Dipende da quanto tempo ci vuole. Le conferenze, le mie sono sempre interattive, di circa due ore. Le tre ore sono brevi seminari, brevi workshop. Ho anche fatto quattro giorni in passato. Quindi la durata è variabile. Con le conferenze posso raggiungere molti partecipanti, ci sono conferenze in cui sono presenti 200 o più persone. Il numero massimo di partecipanti per i seminari invece è di circa 20 persone.

**NPBB:** Quali titoli utilizzate per gli eventi? Vi attenete strettamente al classico "Training di argomentazione



contro gli slogan da bar" o in che misura i titoli variano?

**Hufer:** Beh, di solito l'argomento è questo. Se si tratta di una conferenza, è semplicemente "Argomenti contro lo Stammtischparolen". Se si tratta di un seminario, è "Formazione all'argomentazione contro...". E a volte lo Stammtischparolen viene sostituito da "Slogan e populismo - come contrastarli".?"

**NPBB:** In che misura la stampa locale o altri media hanno supportato gli eventi?

**Hufer:** Molto spesso, quasi sempre. Di norma, gli avvisi ben piazzati appaiono nella sezione locale, e vengono fatte molte interviste prima e dopo gli eventi: il supporto della stampa è molto, molto forte.

**NPBB:** Oggi esiste un mercato estremamente ampio per la formazione sull'argomentazione, con molti contenuti diversi, sia nel campo dell'educazione politica che in quello della retorica o della psicologia. Come vede questi ambiti interagire tra loro?

**Hufer:** Devono interagire in modo integrato, i riferimenti tematici, le direzioni e le prospettive devono essere collegate. Per me il seminario è innanzitutto un contributo all'educazione politica, e in particolare all'auto-illuminazione. Non all'educazione paternalistica, ma all'auto-illuminazione. Ecco perché i seminari sono concepiti per essere interattivi; non devono essere seminari didattici. In tal caso non raggiungerebbero il loro scopo. Gli elementi retorici sono importanti, ma non si tratta di tecniche retoriche, bensì dell'applicazione mirata della retorica e della sensibilità linguistica. E naturalmente servono spiegazioni psicologiche: Perché le persone tendono ad avere pregiudizi? Quanto sono rigidi i pregiudizi? Dove possono essere messi in discussione? Servono anche teorie della comunicazione e conoscenze di scienze della comunicazione. Quindi è tutto collegato. Ma nulla deve essere assolutizzato: l'educazione richiede riflessione e capacità di sopportare le contraddizioni, non soluzioni chiare, ma anche di riconoscere la complessità di un problema. E poiché è complesso, bisogna tener conto di molte sfaccettature e aspetti specifici della materia.

**NPBB:** La scienza politica ha un ruolo in questa triade?

**Hufer:** La scienza politica svolge un ruolo importante nel nostro contesto, anche se non è più una scienza normativa. Un tempo era così. Si considerava una scienza della democrazia, ora è una scienza della consulenza. Ma ha un ruolo in quanto riprende le categorie centrali del problema: il potere, gli interessi, i conflitti, il tentativo di influenzare politicamente il pubblico.

**NPBB:** Bene, allora arriviamo alla questione interessante di come l'intera faccenda si sia diffusa ulteriormente. Come sono stati formati i moltiplicatori per le sue tecniche? E quando ha raggiunto il punto in cui ha detto che sarebbe stato utile diffondere ulteriormente questo metodo?

**Hufer:** Come ho detto, non ho iniziato io stesso, ma ho formato moltiplicatori per i centri statali di educazione politica, per l'Associazione tedesca per l'educazione degli adulti, per la Società austriaca per l'educazione politica in Svizzera, per Amnesty International. L'ho fatto per diverse altre istituzioni, sempre su loro richiesta. E penso che abbia senso formare altri moltiplicatori, perché l'idea o la volontà di impegnarsi in aree sociali problematiche, in aree di conflitto, dovrebbe avvenire indipendentemente da me in quanti più luoghi possibili di questa società. In questo senso, sono felice di fare la formazione dei moltiplicatori. Voglio che la formazione si diffonda e che le molte persone che vi hanno preso parte si vedano come sostenitori della democrazia.

**NPBB:** Quale formazione professionale o accademica devono avere i moltiplicatori?

**Hufer:** Devono almeno avere capacità nella relazione, questo è molto importante. Ciò significa che devono essere disposti a confrontarsi con le persone e a comprendere chi può essere in disaccordo con loro. Devono avere una sensibilità per i processi di gruppo. Devono essere in grado di prendere una posizione autentica contro gli sviluppi populistici, estremisti o conservatori di destra, quindi devono avere un orientamento normativo. Dal punto di vista professionale, devono essere in grado di sviluppare in modo costruttivo una conversazione in una sessione di formazione per arrivare a un risultato. Devono essere consapevoli degli sviluppi e degli sconvolgimenti sociali. Devono inoltre essere in grado di applicare al loro lavoro i più recenti studi sulla cultura politica, in particolare sull'estremismo di destra. Devono avere una conoscenza di base della psicologia sociale e della teoria della comunicazione. È molto, ma non richiede necessariamente una conoscenza altamente



specializzata. È una conoscenza che si può acquisire avendo a che fare con il gruppo e attraverso la propria formazione. E se ci si appassiona all'argomento o lo si vuole fare, allora è possibile.

**NPBB:** Quali sono le competenze necessarie per diventare moltiplicatori?

**Hufer:** Le competenze sono: saper ascoltare, saper fare un passo indietro e riuscire comunque a strutturare il processo. L'abilità più importante è probabilmente quella di saper osservare un processo di gruppo con grande concentrazione, per tutta la durata dell'iniziativa, così da assicurarsi che non sfugga di mano e che l'obiettivo sia sempre tenuto a mente in modo che il gruppo lavori nell'ottica del suo raggiungimento. Poi intervenire quando è necessario, fornire impulsi quando è necessario. È importante cambiare le tecniche, non solo i giochi di gruppo, ma anche includere unità informative adeguate, per creare una varietà di interazioni. Quindi bisogna padroneggiare l'intero repertorio metodologico.

**NPBB:** Se dovesse caratterizzare il moltiplicatore ideale per il suo metodo con tre caratteristiche, quali sarebbero?

**Hufer:** Il moltiplicatore ideale deve essere autentico, fermo, capace di compiacersi delle persone e non avere l'intenzione di istruire durante le sessioni di formazione. Nello spirito di Socrate, deve possedere un'abilità magistrale nell'arte di "mediare".

**NPBB:** Ne ha già parlato: Quali sono le ragioni, oltre a quelle già citate, che l'hanno spinto a sviluppare e realizzare il suo metodo?

**Hufer:** Ne ho già parlato all'inizio. Una delle ragioni è professionale deriva dall'insieme degli strumenti e metodi utilizzati nell'educazione politica degli adulti che presuppongono che il formatore sia: orientato al partecipante, orientato al processo di costruzione di un progetto di vita e orientato all'azione. Sono tutte caratteristiche presenti nel seminario perché è costruito sulla base di quello che esprimono i partecipanti, dipende dal loro mondo interiore, dalle loro esperienze. E allo stesso tempo, si suppone che li inciti all'azione, all'intervento, alla reazione....

**NPBB:** Cosa pensa che rappresenti la formazione all'argomentazione? Se si oppone agli slogan populistici, qual è l'elemento proattivo in questo?

**Hufer:** La volontà di sostenere e difendere la cultura democratica e la società civile.

**NPBB:** Come si forma allora questa cultura democratica? A che punto ci sono ancora limiti o possibilità di confronto? Inoltre, la tolleranza è un termine molto elastico...

**Hufer:** La tolleranza è un concetto flessibile. È anche un concetto difficile, perché la parola latina "tolerare" significa sopportare, soffrire. Non è necessario sopportare e soffrire, anche se una cultura democratica comprende la litigiosità e la disponibilità al conflitto; la sensibilità verso quegli sviluppi e quegli atteggiamenti che mettono in discussione tutto ciò che costituisce una cultura democratica. La cultura democratica non è arbitraria: "sopporto tutto, tutti sono uguali, tutti sono grandi": questa non è democrazia.

**NPBB:** Si potrebbe quindi sintetizzare che una cultura disputata e democratica sarebbe un obiettivo?

**Hufer:** Sì, si può dire così.

**NPBB:** Infine, vorrei chiedervi di completare la seguente frase: Un riuscito "addestramento all'argomentazione contro gli slogan da bar"...

**Hufer:** ... è quando tutti tornano a casa soddisfatti e lo dicono all'istruttore del corso: Mi è piaciuto.

**NPBB:** La ringrazio molto per le sue risposte esaurienti, ponderate e stimolanti!

## C Il contest didattico: corsi partecipativi e democratici

### Il contest didattico: corsi partecipativi e democratici

#### 1. Essere coerenti negli argomenti e nell'approccio educativo

Promuovere la democrazia in Europa significa aiutare le persone ad affrontare le mutevoli sfide sociali in modo autodeterminato, responsabile, e riflessivo. A tal fine la democrazia deve essere vissuta non solo come forma di governo e di società, ma anche come stile di vita, come afferma Himmelmann: "Non si tratta di 'insegnare', ma di consentire la raccolta di 'esperienze' concrete con la democrazia, nelle forme più diverse, e di 'far crescere' queste esperienze...". Ciò che si intende qui è il livello 'faccia a faccia' della democrazia" (Himmelmann 2006, p. 77). Questo approccio che si concentra sull'esperienza individuale come componente significativa dell'apprendimento lo si trova già in John Dewey: "Un grammo di esperienza è meglio di una tonnellata di teoria, semplicemente perché ogni teoria ha solo nell'esperienza un significato vivo e verificabile". (Dewey 1916, p. 193). "Per Dewey, la democrazia è soprattutto uno stile di vita aperto e libero, un modo particolarmente ricco di relazionarsi, un modo di vivere, un atteggiamento verso la vita e un ordine o forma di vita" (Himmelmann 2006, p. 116). Pertanto, accogliere il pensiero di Dewey in questo contesto diventa un'esigenza delle società democratiche che richiedono e valorizzano un'educazione che non sia solo trasmissione di contenuti, ma che favorisca la partecipazione, il pensiero critico e la formazione di cittadini attivi.

#### Contenuto, dinamiche individuali e di gruppo in equilibrio: Interazione centrata sul tema

In questa sezione, verrà illustrata la "vision" con cui gestire una formazione che affronta gli slogan antidemocratici. Per ottenere un cambiamento totale, profondo e sostenibile che vada oltre il mero passaggio di conoscenze di educazione civica, il modo in cui i workshop o i processi di cambiamento vengono gestiti e riflessi è fondamentale. Si fa riferimento all'approccio della Theme Centered Interaction (TCI) (Schneider-Landolf et al. 2017) che si concentra sulla trasformazione della base valoriale e cerca di far emergere dimensioni nascoste e invisibili dell'apprendimento che sono spesso trascurate nei manuali di educazione civica. L'approccio viene brevemente presentato in una versione adattata e declinata su un contesto in transizione



In un workshop dove si mettono a tema gli slogan antidemocratici, c'è un argomento ufficiale (chiamato "A" nello schema) che rappresenta il livello "visibile" del workshop. In ambienti di apprendimento più tradizionali come a scuola o all'università, ma anche in formazioni che lavorano con giochi di ruolo o simulazioni, questo livello è l'unico focus; in queste situazioni al di là delle diverse modalità metodologiche, ciò che viene compreso, appreso e fatto deriva sempre dall'"alto".

Il nostro approccio suggerisce un modo, in un certo senso più radicale, di integrare anche i livelli "nascosti" che influenzano l'apprendimento e il cambiamento. In particolare, in una situazione di transizione di una comunità (spesso remote, cioè lontane fisicamente ma anche psicologicamente dal centro o dalla capitale di un Paese) dopo un lungo periodo di stabilità, oppressione e "verità" ufficiale, i valori personali che guidano la vita, gli atteggiamenti verso chi è amico e chi è nemico, le speranze e le paure personali rimangono nel subconscio, non possono essere espressi direttamente, così come i tabù non possono essere affrontati. La transizione rappresenta una situazione di sconvolgimento individuale e sociale che non ha una formazione o una direzione chiara da seguire.

Tutto questo rappresenta il livello invisibile di un laboratorio ed è la realtà sottostante e radicata dei partecipanti e delle comunità su cui in effetti si lavora. Spesso la sua dimensione e la sua forza sono molto più grandi di quelle dell'argomento ufficiale. Paragonando il modello a un iceberg, solo una piccola parte della realtà e dei temi della comunità è visibile, mentre la maggior parte è nascosta sotto l'acqua.

Il compito principale della formazione è quindi quello di fornire collegamenti individuali e collettivi tra l'argomento e il vissuto dei partecipanti. A livello individuale, la connessione tra "Esso" e "Io" può portare a un impegno personale nei confronti dell'argomento, perciò, è fondamentale partire dal sistema di valori di ciascun partecipante, cercare di renderlo esplicito, prima di "imporre" idee astratte di valori europei e di democrazia. Quando una persona si sente irritata dalla presentazione di qualcosa di nuovo, si disconnette dai processi di trasformazione e non si sente coinvolta personalmente. Il ruolo del formatore è quello di costruire un'atmosfera di apertura, partecipazione, condizione che favorisce la presa di coscienza di valori, norme personali, ma anche pregiudizi e paure. Gli strumenti utilizzati devono coinvolgere personalmente i partecipanti attraverso la riflessione biografica e la costruzione della realtà sociale ed economica della comunità.

Nelle fasi successive del workshop, il sostegno reciproco tra i partecipanti aiuta a trasformare l'impegno personale sui temi in azione collettiva mostrando come il gruppo stesso possa apportare cambiamenti senza imposizioni dall'alto. I progetti vengono sviluppati in modo indipendente e responsabile dai partecipanti. Nella cooperazione si sperimenterà la gestione delle differenze e dei conflitti, dei pregiudizi, la costruzione del consenso e l'adozione democratica delle decisioni. Il ruolo dei formatori è quello di guidare metodologicamente questo processo senza dirigerlo e di favorire momenti di riflessione sul processo e sull'interazione al fine di sviluppare qualcosa insieme.

Una terza linea di interazione riguarda l'io e il noi. Le relazioni e gli scambi che accadono durante il workshop non dovrebbero essere considerati informali, come qualcosa a parte, dipendenti da uno spazio libero; essendo il laboratorio di formazione un modello di comunità, l'interazione all'interno del gruppo, al di là dell'argomento ufficiale, dovrebbe essere esplicitamente focalizzata e resa visibile. Nello spazio libero hanno luogo dinamiche di gruppo che non possono essere "controllate", tali interazioni sorgono quando le persone "agiscono" autonomamente e a questo livello possono emergere i conflitti. Queste esperienze possono mostrare ai partecipanti cosa può accadere quando i progetti di trasformazione di una comunità prendono strade impreviste. Il ruolo dei formatori è quello di fornire uno spazio di riflessione per il feedback, sul processo e sulla qualità dell'interazione

all'interno del workshop.

Infine, il laboratorio nel suo complesso viene inquadrato in un "Globo" che rappresenta le condizioni che permettono e allo stesso tempo limitano ciò che può essere realizzato in un contesto pedagogico. Fattori come il tempo, il luogo, gli eventi politici esterni, la pressione delle autorità influenzano l'ampiezza del cerchio. Questi fattori dovrebbero essere presi in considerazione dai formatori per stimare realisticamente la possibile dimensione del cambiamento. I confini esterni, come il funzionamento del sistema giuridico o dell'esecutivo, non saranno direttamente influenzati da un approccio pedagogico - sono fattori di supporto o di ostacolo. È importante riconoscere dove e come il cambiamento sociale può avvenire attraverso l'impegno civico degli attivisti e dove sono necessari altri approcci (leggi, misure anticorruzione, sicurezza, ecc.).

Questo approccio rende possibile sperimentare aspetti importanti dei valori democratici e della democrazia come forma di vita che diventano già "reali" e pratici, la resistenza e l'opposizione sono parte delle discussioni all'interno del workshop. La formazione favorisce l'assunzione di responsabilità personale e collettiva per realizzare il cambiamento in modo adeguato al contesto e alla realtà di ciascuna comunità.

### Consigli per i formatori I - Utilizzare l'interazione centrata sul tema nell'incontro del mattino

Puoi usare lo schema TCI presentandolo ai partecipanti ogni mattina come strumento di feedback sul workshop o nelle riunioni di gruppo. Ogni giorno inizia con un "cerchio mattutino" in cui chiedere a 3-5 partecipanti di condividere quanto il workshop sia stato di supporto in termini di argomenti, processo di apprendimento individuale, rapporti nel gruppo e condizioni di contesto. In Fai un secondo giro per consentire ad altri partecipanti di aggiungere eventuali spunti importanti. Infine, riprendi le questioni menzionate ed esplicita come il workshop potrebbe essere ulteriormente sviluppato per raggiungere un buon equilibrio.

Come variante, puoi sottolineare con maggiore forza la responsabilità di ciascun partecipante nel modo seguente: chiedi di scrivere le quattro categorie di io, gruppo, globo e contenuto e chiedi a ciascuno di valutare per ogni categoria il contributo, fino a quel commento, in termini di processo di apprendimento da 0 a 10. Poi chiedi loro di scrivere come potrebbero personalmente aumentare il numero in uno o due campi. Chiedi di condividere la loro riflessione assicurandoti che esprimano solo ciò che ha a che fare con la loro capacità e responsabilità.

### Consigli per i formatori II - Zona di comfort e di apprendimento

Quando si svolgono le attività, bisogna sempre essere consapevoli del gruppo target con cui si lavora. Alcuni gruppi hanno molta familiarità con l'uso di esempi personali e biografici e lavorano in modo molto aperto e creativo. Per altri questa modalità potrebbe sembrare inadeguata, un'intrusione nel loro privato, poco professionale in quanto si aspettano consigli e suggerimenti chiari.

È tua responsabilità come formatore trovare in ogni attività un buon equilibrio tra un approccio "tecnico fattuale" (visibile) e un approccio "personale aperto" (invisibile), tenendo sempre presente le dimensioni di un sano cambiamento. Spetta a te adattare le attività in modo da soddisfare le aspettative del gruppo target e allo stesso tempo sfidarlo a cambiare atteggiamento.

Devi trovare un equilibrio tra il far uscire i partecipanti dalla loro zona di "comfort" (di ciò che fanno, fanno e amano quotidianamente) e il sentirsi disturbati dal lavoro personale. Riflettere su quale sia la tua zona di comfort e su cosa ti ha aiutato ad imparare qualcosa di nuovo e quando il lavoro è stato troppo pesante può esserti di aiuto. Lo schema seguente (Senninger 2000) mostra il modello

della zona di comfort.

### *L'empowerment nella pratica: idee per contesti formativi*

L'empowerment è il processo con il quale gli individui acquisiscono le conoscenze, le competenze, i valori e la fiducia necessari per partecipare attivamente alla vita democratica, impegnarsi nelle loro comunità e difendere i propri diritti e quelli degli altri. Di seguito sono riportate alcune idee per promuovere l'"empowerment".

### *Relazioni di fiducia*

Le relazioni di fiducia sono caratterizzate da riconoscimento, apprezzamento, rispetto, affetto, gioia e umorismo. Essi rappresentano le fondamenta su cui costruire contesti formativi empowerizzanti. Costruire relazioni di fiducia consente, nel contesto formativo, di affrontare argomenti emotivi e controversi; di imparare il rispetto per il punto di vista degli altri.

I seguenti principi, innescati in relazioni di fiducia, possono aiutare a creare contesti formativi che diano più potere e responsabilità a chi vi partecipa.

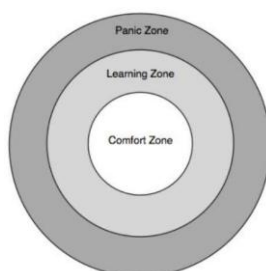
Per creare questo spazio di apprendimento è necessario coinvolgere il più possibile i partecipanti e le partecipanti. Alcune idee:

- I partecipanti possono essere invitati (in parte) a decidere su quali argomenti lavorare?
- Si possono prevedere piani formativi in cui i partecipanti sono invitati a decidere gli argomenti? Prima o durante la formazione?
- Si dovrebbe prevedere del tempo extra per nuovi argomenti inaspettati, per i contributi dei partecipanti?
- Il programma prestabilito dovrebbe essere "mezzo vuoto" per consentire una reale partecipazione e responsabilità che porti all'identificazione con la formazione?

Questo approccio partecipativo elimina o contribuisce a risolvere più facilmente le resistenze al percorso di apprendimento; aumenta l'energia e la motivazione dei partecipanti; incrementa il senso di appartenenza al gruppo e il senso di coinvolgimento nei processi e nei risultati ottenuti.

### **Approcci orientati sulle risorse**

Negli approcci orientati sulle risorse le persone sono rese consapevoli della loro forza e sono invitate a usarla. Le teorie sociali e nel lavoro sociale sono presenti da molti anni, ci sono ricerche che dimostrano che le persone imparano più facilmente e più velocemente, e l'effetto dura più a lungo, quando si lavora sui loro punti di forza anziché sui loro limiti. Ecco alcune idee per costruire un contesto formativo orientato sulle risorse:



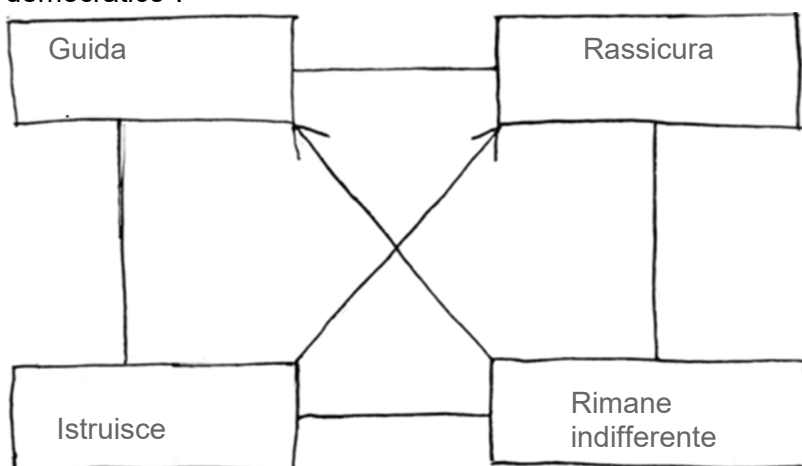
Come si possono rilevare le competenze e le esperienze dei partecipanti e qual è il luogo della formazione in cui i partecipanti sono invitati a tirarle fuori?

- Come possiamo cambiare il nostro atteggiamento di formatori per incoraggiare i partecipanti a vedere i loro punti di forza invece dei loro limiti?
- Come possiamo, come formatori, invitare i partecipanti ad assumere il ruolo di formatori e a trasmettere le loro conoscenze agli altri?

L'approccio orientato sulle risorse aumenta la motivazione e l'entusiasmo per l'intero percorso di apprendimento. I partecipanti imparano ad utilizzare le loro competenze per migliorare la loro vita quotidiana, aiutare a riconoscere le proprie risorse personali contribuisce ad aumentare la fiducia in sé stessi.

## 2. Il mio ruolo di facilitatore

Come abbiamo visto, questo tipo di formazione va ben oltre l'istruzione e la trasmissione di conoscenze, per questo motivo, esaminiamo più da vicino cosa significhi essere un formatore "democratico".



Il ruolo di formatore implica una tensione il guidare e il rassicurare, occorre raggiungere un equilibrio che si declina con un "lasciar essere", lasciare accadere il processo di apprendimento all'interno del gruppo affinché "avvenga" in modo responsabile e autorganizzato. Occorre promuovere la democrazia non solo in termini di contenuti, ma anche nel modo in cui si conduce il laboratorio.

I termini nel diagramma mostrano le dinamiche relative alle esagerazioni del rispettivo valore positivo. Ad esempio, un'eccessiva guida nell'insegnamento può scivolare nell'istruzione, nel paternalismo, si mira a trasmettere contenuti prefabbricati, contraddicendo così l'assunto di base dell'interazione democratica a livello didattico. D'altra parte, l'eccessiva rassicurazione può trasformarsi in indifferenza, che porta a trattare tutto allo stesso modo e qualifica i contenuti come qualcosa di relativo, disorientando così i partecipanti ai quali non vengono forniti strumenti utili a contrastare le discriminazioni che avvengono nella formazione stessa.

Lo schema contiene una componente normativa: dove c'è troppa indifferenza, bisogna orientare, guidare, dove c'è troppa istruzione, bisogna rassicurare. Le linee di sviluppo corrono quindi verso i



valori positivi contrari per ottenere un contrappeso. La cosa cruciale è bilanciare la tensione produttiva, decidere quando è il momento di mostrare un profilo chiaro e quando è più utile l'ascolto.

In sintesi, dallo schema si possono individuare atteggiamenti di base, utili per la progettazione delle unità metodologiche e nei processi di autoriflessione:

- *Il rispetto e la consapevolezza*, i partecipanti non devono essere trattati come oggetti al di sopra dei quali il formatore può impartire la sua conoscenza. La consapevolezza è importante, soprattutto nei confronti dei processi e della realtà attuale del gruppo.
- *Attenzione*, abbandonare l'idea del "fare", osservare ciò che accade, il formatore è più un ascoltatore che un attore.
- *Modestia*, di fronte alla complessità della realtà sociale; riconoscere la fondamentale mancanza di trasparenza dei sistemi sociali, il che significa che non si devono offrire soluzioni preconfezionate sotto forma di (sole) tecniche o comportamenti.
- *Fiducia*, consentire che le dinamiche di gruppo prendano il loro corso, consentire questo tipo di auto-organizzazione e, nel migliore dei casi, permettere al gruppo di diventare capace di lavorare da solo e di riflettere in modo flessibile da prospettive diverse.
- *Spontaneità*, prestare attenzione al qui e ora e affrontarlo in modo produttivo lasciando che liberamente la sfida, la testardaggine, l'arguzia, l'intolleranza e l'ironia emergano perché possono contribuire al successo dell'auto-guida dei processi democratici in determinate situazioni.
- *Conflitti* e incomprensioni non sono da evitare a tutti i costi, ma possono essere utilizzati come reale opportunità di apprendimento.
- *Riflessione* e l'auto-riflessione sulle diverse interpretazioni e sui punti ciechi dovrebbe essere un processo continuo.

### 3. Gruppi target: come gestire la diversità

#### Trattare con "l'altro" - Diversità

Trattare con diversi gruppi target significa fondamentalmente trattare con la diversità. Una formazione che cerca di rafforzare la coesione e la comprensione non può concentrarsi sui gruppi target in quanto tali, questo potrebbe portare a una strumentalizzazione e un'oggettivazione di ciò che sono fino ad arrivare a considerare alcune delle loro caratteristiche come qualcosa da "curare": "Non hanno ancora..."; "Hanno bisogno soprattutto di..."; "La sfida con i migranti è....".

Dovremmo invece considerare i gruppi target dal punto di vista della diversità. Poiché il nucleo del nostro approccio consiste nel riunire persone con prospettive, background biografici ed esperienze molto diverse il tema dell'"altro" è sempre presente. Per questo motivo ci concentriamo sui concetti di diversità, competenza interculturale e antidiscriminazione (per maggiori informazioni si veda Hackstein et al. 2022).

#### Diversità

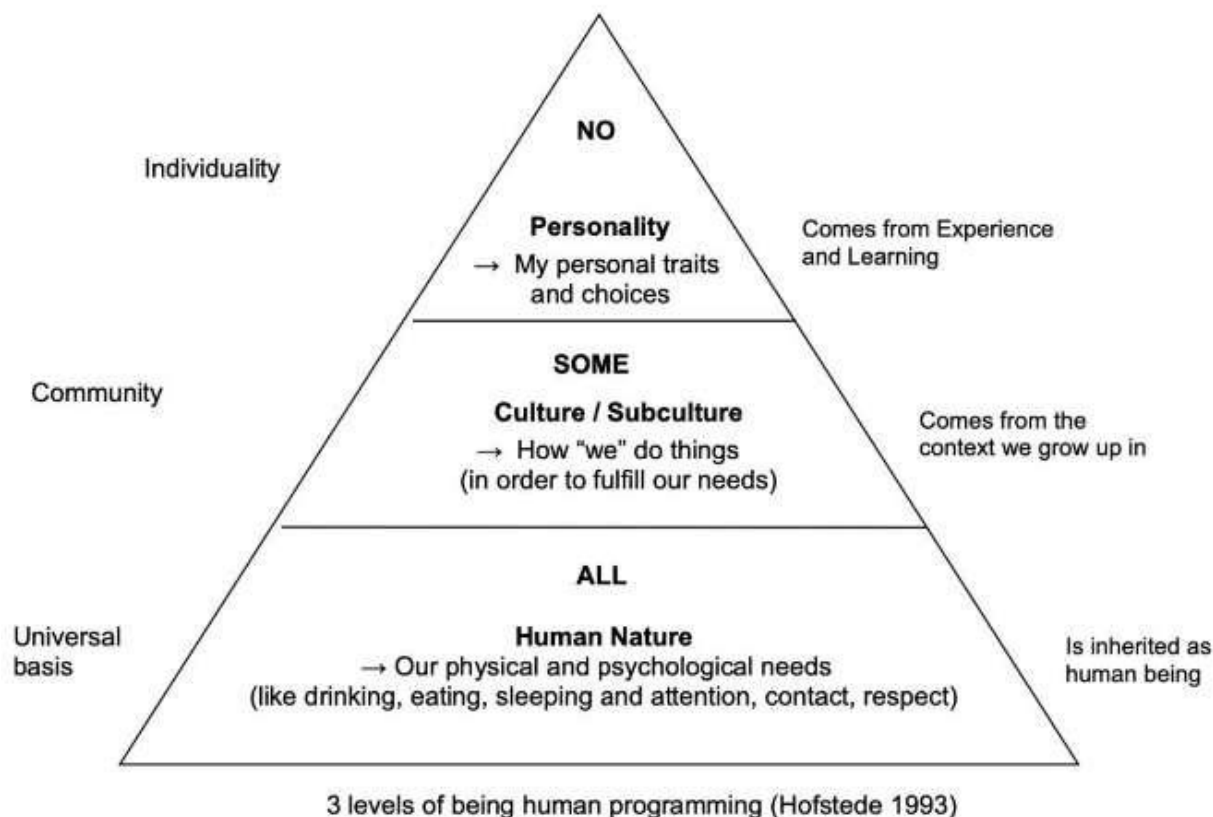
Per diversità intendiamo le somiglianze e le differenze che si manifestano nei diversi modi di vivere o nelle caratteristiche identitarie: "Questa accezione viene utilizzata per affrontare l'intero spettro della diversità e allo stesso tempo vengono prese in considerazione le interrelazioni reciproche nel senso dell'intersezionalità: le persone appartengono sempre a più gruppi allo stesso tempo e differiscono all'interno dello stesso gruppo" (Schröer / Szukitsch 2016, w/o pagine). L'età, la visione del mondo e la religione, il genere e l'identità di genere, le abilità mentali e fisiche, l'identificazione etnica, nonché l'orientamento e l'identità sessuale sono considerate le "dimensioni centrali" più importanti. Anche la dimensione dell'origine sociale o dello status socio-economico viene sempre più presa in considerazione.

Nella maggior parte dei casi, il termine diversità viene utilizzato anche per perseguire la giustizia sociale, ossia la diversità tra le persone non dovrebbe essere associata a uno svantaggio per un gruppo o un altro, ma dovrebbe essere vista come una risorsa complessivamente vantaggiosa. La scelta etica riguarda direttamente o indirettamente il concetto di cultura. Ma cosa si intende esattamente per cultura?

#### Cultura

La cultura genera nel contesto squilibri di potere, meccanismi di esclusione, razzismo e discriminazione, secondo Auernheimer essa ha un carattere processuale: "La cultura è un sistema di concetti, credenze, atteggiamenti e valori che i gruppi sociali utilizzano per rispondere a requisiti strutturalmente determinati. È un sistema di orientamento soggetto a cambiamenti che definisce la percezione, i valori, il pensiero e le azioni delle persone in contesti sociali, politici ed economici" (Auernheimer et al. 2012). Il termine "gruppi sociali" utilizzato dal pensatore è un elemento centrale della piramide culturale (vedi sotto). Secondo questa tutte le persone avrebbero gli stessi bisogni biologici di base, la cultura sarebbe il fattore decisivo che determina il modo in cui questi vengono espressi secondo un'interpretazione collettiva (paura, amore o tristezza) o in base ad altri fattori, come il carattere, le esperienze o la genetica, che esprimono interpretazioni personali.

**"Every person is in a certain aspect like ALL, SOME, and NO other "**



### Competenza interculturale

Esistono molte definizioni di competenza interculturale; Rathje afferma che: "La competenza interculturale è la capacità di creare normalità, consentire l'inclusione e produrre cultura in situazioni di mancanza di affiliazione collettiva" (Rathje 2010). La cultura e la competenza interculturale non si sviluppano in un vuoto, ma si collocano all'interno di strutture sociali che possono essere segnate da dinamiche di discriminazione ed esclusione. In questo quadro, la competenza interculturale assume anche una valenza trasformativa, poiché implica la capacità di agire efficacemente in contesti segnati da disuguaglianze e mancanza di riconoscimento.

Riassumendo: la riflessione mostra chiaramente che il cuore dell'approccio risiede nella capacità di gestire la diversità dei gruppi target. Ogni elemento—dal linguaggio usato con i partecipanti, agli spazi di interazione, fino alla struttura della formazione e ai temi trattati—è strettamente connesso agli altri. L'approccio proposto non mira solo a evitare contraddizioni, ma a trasformare ogni dimensione in leva per rafforzare le altre.

## 4. Le diverse fasi della dinamica di gruppo

Gli approcci orientati al processo contribuiscono a rendere la formazione rilevante per i partecipanti affinché gli apprendimenti possano essere trasferiti nella loro vita professionale e privata. L'assunto di base, "le perturbazioni hanno la priorità!", viene seguito costantemente, dando priorità a ciò che viene fuori dal lavoro di gruppo rispetto all'agenda del seminario. A volte questo approccio riduce il numero di argomenti che possono essere trattati; tuttavia, i contenuti su cui si lavora interessano realmente i partecipanti in quanto maggiormente collegati alla loro vita quotidiana. Ecco alcuni spunti di riflessione per i corsi di formazione:

- Come posso, come formatore, pianificare la mia formazione nel modo più flessibile possibile per poter seguire il processo? Qual è il mio piano A, B e C?
- Cosa posso fare per gestire la situazione "Quando le interruzioni hanno la priorità"? Cosa posso fare per accogliere le interruzioni e dire con gratitudine ai partecipanti che le esprimono: "Grazie per lo stimolo!".

L'approccio orientato al processo contribuisce a prendere coscienza del fatto di essere tutti uguali, di avere gli stessi bisogni e problemi e stimola a cercarli insieme. Fa maturare il senso di appartenenza a un gruppo di persone che la pensano allo stesso modo e questo aiuta a superare le difficoltà.

Il formatore, però, deve essere consapevole della logica delle dinamiche di gruppo per evitare che diventino così forti da prendere il sopravvento, al contrario deve promuovere il loro sviluppo in modo produttivo, integrando nel processo gli argomenti da trattare.

Esistono metodi classici per dividere in fasi la dinamica dei processi di gruppo (Stahl 2017).

### *A Formazione*

In questa fase, la maggior parte dei membri è positiva ed educata. Alcuni sono ansiosi, perché non hanno ancora compreso appieno il contenuto della formazione. Altri sono semplicemente entusiasti del compito che li attende. In questa fase il facilitatore ha un ruolo dominante, deve esplicitare gli obiettivi e le azioni da compiere, stabilire implicitamente ed esplicitamente le regole, offrire ai membri sufficienti opportunità per conoscersi e per entrare in contatto diretto con tutti gli altri. Questa fase può durare un po' di tempo.

### *B Tempesta*

In questa fase le persone iniziano a spingere contro i confini stabiliti nella precedente. Questa è la fase in cui molti gruppi falliscono, ma è essenziale affrontarla per raggiungere un'elevata qualità di lavoro comune. La tempesta può iniziare per diversi motivi, come ad esempio un conflitto tra i membri causato dagli stili di lavoro diversi; qualcuno sfida l'autorità del formatore ecc.

Per superare positivamente questa fase occorre concentrarsi sulle relazioni all'interno del gruppo anche attraverso discorsi espliciti che illustrino le dinamiche presenti al suo interno, declinando, su esse, il tema della democrazia e degli slogan antidemocratici. Ciò dimostra che il gruppo è un piccolo "laboratorio di democrazia" che corrisponde alle tendenze delle società in generale.

### *C Normalizzazione*

Gradualmente, il gruppo passa alla fase di normalizzazione. Questo è il momento in cui le persone



iniziano a risolvere le loro differenze, ad apprezzare i punti di forza dei membri e a rispettare la vostra autorità di facilitatori. progressivamente la responsabilità passa dal facilitatore ai partecipanti. Ora che i membri si conoscono meglio, possono socializzare insieme e sono in grado di chiedersi aiuto e di fornire feedback costruttivi. Le persone sviluppano un impegno più forte verso gli obiettivi comuni e si iniziano a vedere buoni progressi in tal senso. Le regole diventano chiare e vengono accettate come importanti norme di convivenza. Accade spesso che ci sia una sovrapposizione tra tempesta e normalizzazione, perché, quando si presentano nuovi compiti, il gruppo può ricadere nella confusione.

Il formatore rimane sullo sfondo come punto di confronto per l'apprendimento, fornendo opzioni per il feedback sui processi e sui risultati.

#### *D Esecuzione*

Il gruppo raggiunge la fase di esecuzione quando la formazione sembra funzionare da sola e le persone che si aggiungono o si allontanano non disturbano la performance. La differenza non è più una minaccia, ma una risorsa per essere creativi. Si potrebbe quindi definire questa la fase in cui la democrazia e i valori europei prendono vita. Questo dimostra anche che la democrazia non è (solo) un modello astratto o un risultato, ma deve essere realizzata ogni volta in ogni gruppo. Il facilitatore in questa fase diventa sempre più parte del gruppo, rimane in secondo piano il più possibile, dando così la possibilità al gruppo di realizzare autonomamente i propri progetti.

#### *E Aggiornamento*

I partecipanti che hanno collaborato attivamente con gli altri membri possono trovare questa fase difficile, la vita quotidiana sta riemergendo, il periodo intenso della formazione sta per finire. È importante progettare attivamente questa fase, non troppo tardi, e dare spazio sufficiente alle attività di gruppo e allo sviluppo di prospettive per il dopo. Occorre proporre momenti di riflessione, lavorare con simboli o storie per ancorare e fissare ciò che è stato appreso e raggiunto in termini di processi e risultati.

## 5. L'interazione umana: comunicazione e feedback

Affrontare gli slogan antidemocratici si rivela molto più che una tecnica, una strategia o un metodo. Se vogliamo affrontare questo fenomeno, dobbiamo cercare modi costruttivi per comunicare tra di noi, come esseri umani. Ciò implica anche che dobbiamo guardare ai nostri punti ciechi, ai "piccoli populistici" dentro di noi che sono moralisti e pensano di avere uno status moralmente superiore agli altri. Quando affrontiamo gli slogan antidemocratici in senso strutturale, dobbiamo fare i conti con noi stessi e con il nostro vivere in una democrazia in crisi.

### La costruzione dei messaggi

Quando pensiamo alla comunicazione, potremmo pensare all'invio di informazioni dal mittente al destinatario, alla trasmissione di un messaggio che arriva al destinatario nel modo in cui lo abbiamo pensato:



Molti modelli sulla comunicazione mirano a migliorare la nostra comunicazione verbale o non verbale, suggerire come allenare la nostra "performance comunicativa": come dire meglio all'altro ciò che vogliamo (e perché le nostre argomentazioni potrebbero essere migliori).

Il destinatario ha la libertà di ascoltare e di intendere ciò che vuole, ogni messaggio è una "costruzione della realtà" che il ricevente può ri-costruire in base alla propria realtà. Da questo punto di vista, sembra sorprendente che riusciamo a capirci: il modo in cui trasmettiamo e il modo in cui ascoltiamo le cose dipendono sempre dalla nostra prospettiva, dal nostro sistema di valori e dalle nostre esperienze biografiche interiori, dalle crisi e dalle domande che ci portiamo dentro. Le stesse parole possono avere un significato molto diverso per persone diverse. Un messaggio viaggia da una realtà all'altra o da una costruzione della realtà a un'altra costruzione della realtà. Più importante del messaggio "in quanto tale" (esiste indipendentemente da noi?) è il modo in cui affrontiamo la comunicazione come mittenti e destinatari.



### Quattro livelli di comunicazione

Friedemann Schulz von Thun (Schulz von Thun 2008 - per i suoi lavori più importanti si veda Schulz von Thun 2023) ha sviluppato un modello di comunicazione che mette in evidenza i diversi livelli della comunicazione. Aiuta a capire meglio cosa succede quando comunichiamo e mostra diverse opzioni che ci permettono di decidere su quali aspetti della comunicazione vogliamo concentrarci.

Un esempio in particolare sono le frasi apparentemente "neutre" e "fattuali", molto comuni nelle



relazioni, che contengono una serie di messaggi nascosti, molto facili da negare per chi parla ("Perché? Ho detto solo che...!"). Un gioco di manipolazione che provoca irritazione tra le persone e genera conflitti. Si può affermare, quindi, che i conflitti sono spesso il risultato di una comunicazione poco chiara.

Il seguente esempio rappresenta il modello.

### Mittente (Realtà 1)

#### Argomento

Affermazioni che sono un dato di fatto.

*"L'auto sta viaggiando a una velocità di 50 km orari".*

#### Rivelazione

Cosa voglio comunicare circa le mie emozioni e i miei valori.

*"Non mi sento a mio agio a questa velocità".*

#### Messaggio

*Abbiamo raggiunto il limite di velocità*

#### Appello

Esprime un desiderio o una richiesta di azione.

*"Rallenta!"*

#### Relazione

Esprime cosa penso di te e della nostra relazione.

*"Non mi fido del tuo modo di guidare. Guidi male. Hai bisogno del mio aiuto."*

### Destinatario (Realtà 2)

#### Argomento

Affermazioni che sono un dato di fatto.

*"L'auto sta viaggiando a una velocità di 50 km orari".*

#### Rivelazione

Cosa mi sta comunicando di sé?

*"Ha un problema con il modo in cui sto guidando."*

#### Messaggio

*Abbiamo raggiunto il limite di velocità*

#### Appello

Cosa dovrei fare a seguito di questo messaggio?

*"Dovrei rallentare."*

#### Relazione

Cosa capisco dal modo in cui mi parla, chi crede che io sia.

*"Vuole sempre ridere su come faccio le cose."*

Nelle discussioni sugli slogan antidemocratici tra due persone, ciò che spesso sentiamo (e inviamo!) riguardo alla relazione, può essere ricondotto a una breve frase:

**“Io ho ragione, tu hai torto”**

Ciò rivela una relazione di potere, concepita all'interno del binomio superiorità - inferiorità. Questa idea di fondo deve essere resa esplicita, accettata e corretta se si vuole comunicare. Solo dopo tale presa di coscienza sarà possibile parlare di fatti, argomenti, ecc.

Quindi per avere una buona comunicazione e confrontarsi democraticamente non è sufficiente fare discorsi razionali, servono un'apertura (coscienza di sé), un'assunzione di responsabilità (fare appelli chiari) e un'attenzione alle emozioni (relazione).

### **Feedback**

Il feedback consente di gestire con maggiore consapevolezza i processi comunicativi; è importante perché aiuta a scoprire aspetti della comunicazione di cui non ci si rende conto perché agiti inconsapevolmente e aiuta a realizzare un modo di comunicare solidale e tollerante nelle situazioni di conflitto.

*La Finestra di Johari* (dal nome dei suoi creatori, Joseph Luft e Harry Ingham) è un concetto utile per capire come il feedback possa aiutare a diventare più trasparenti con l'aiuto degli altri. Mette in evidenza le diverse parti dell'io, riflettendo sulle quali si possono trarre indicazioni su quali passi fare per promuovere una comunicazione efficace.





Il feedback può essere strumentalizzato e usato per articolare una critica attaccando così la relazione; pertanto, è importante ricordare che l'obiettivo del feedback è quello di offrire la possibilità di prendere consapevolezza dei punti ciechi, utile per affrontare meglio le situazioni difficili e trovare più opzioni di azione nelle situazioni di conflitto.

### *Regole di base*

- Il feedback viene offerto o richiesto. In entrambi i casi, il feedback può essere fornito solo su base volontaria.
- Il feedback inizia condividendo la mia percezione individuale (NON: "gli altri hanno notato che tu...", "tutti hanno notato che...").
- Condivido prima le informazioni più importanti. Tuttavia, decido cosa voglio condividere e cosa voglio tenere per me (rispetto dei tabù e dell'intimità).
- Quando ricevo un feedback, non devo difendermi in alcun modo. Sto solo ascoltando
- Decido se e quali conseguenze trarre da ciò che ho sentito.

### *Fasi del feedback*

Il feedback può essere richiesto, può essere dato; può essere dato in un ambiente privato o pubblico. Ha bisogno di un clima di fiducia, allo stesso tempo rafforza la coesione interna in un team. Il feedback può contenere critiche ed essere molto profondo.

Quando si utilizza il feedback, si devono sempre seguire i seguenti passi:

#### 1. **Coscienza di sé**

"Questo è ciò che sto notando nei tuoi confronti. È qualcosa che percepisco in modo specifico riguardo alla tua persona".

#### 2. **Relazione**

"Queste emozioni sono suscitate in me da queste percezioni, ecco come mi sento".

#### 3. **Appello**

"Ecco un desiderio che ho per voi, qualcosa che potreste portare nel vostro ulteriore cammino di vita".

#### 4. Dare all'altra persona la **possibilità di rispondere**.

Nell'ambito degli slogan antidemocratici, questa sequenza offre la possibilità di far sentire all'altro che l'apprezzamento, l'empatia e l'autenticità (Rogers 1977) sono un'offerta di scambio reciproco, alla pari. Invece di cercare di cambiare l'altro, mi apro e offro una visione del mio sistema di valori e della mia percezione del mondo. Per una comunicazione fruttuosa e incentrata sull'uomo si tratta innanzitutto di relazionarsi con l'altro nel rispetto della condivisione di un mondo comune.

## 6. Il nostro concetto di essere umano

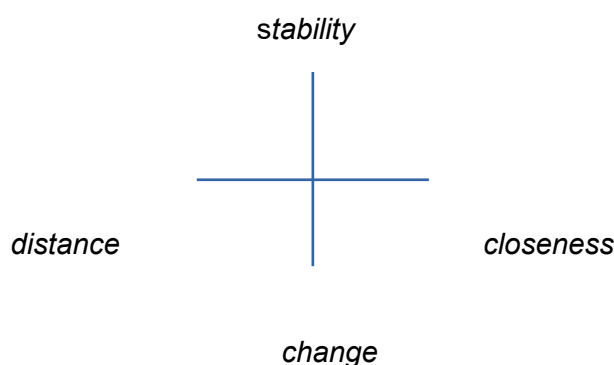
Per affrontare un lavoro sugli slogan antidemocratici è fondamentale riflettere su cosa significhi essere un cittadino attivo che vuole cambiare la società. Quale idea implicita di essere umano guida il nostro attivismo?

Modelli filosofici dell'essere umano

I modelli che seguono rappresentano un'analisi e non sono da considerarsi "puri", sono stati separati per poterli descrivere.

### 1. Modello "del carattere"

Secondo questo modello, tutti noi abbiamo un carattere più o meno stabile che rappresenta la nostra essenza. Questa idea risale ai Greci, che pensavano che ogni essere umano avesse una miscela di liquidi diversi in base alla quale si potevano distinguere personalità come: il flemmatico, il cinico, il depresso o l'isterico (per una versione moderna ancora utilizzata in psicologia si veda Riemann 1961). Le descrizioni dell'essere umano in questa concezione hanno sempre un'accezione negativa, nonostante ciò, questo modo di vedere è profondamente radicato, se pensiamo, ad esempio, che quando ci si candida per un lavoro si analizza se si è "adatti" tanto che a volte ci vengono fatti fare test psicologici: cerchiamo di trovare il posto giusto in base alla nostra personalità. Questo modello fornisce ai formatori un orientamento e permette ai partecipanti di analizzare e riflettere su se stessi; il limite è che dà dell'essere umano una rappresentazione statica che potrebbe limitare la libertà, disincentivare la ricerca del cambiamento o di uno sviluppo personale.



### 2. Modello "dell'azione"

Questo modello dice che l'essenza degli esseri umani è come una memoria di computer vuota e priva di contenuto; solo agenti esterni possono "scrivere" su di essa e anche cancellare le informazioni precedenti. Il modo in cui gli esseri umani agiscono dipende da ciò che è stato "scritto" su di loro. Non essendoci caratteri buoni o cattivi questa concezione lascia ai formatori la libertà di progettare percorsi che mirino a cancellare vecchi "programmi" antidemocratici e discriminatori e

allenare intensamente quegli aspetti che possono contribuire alla costruzione di una società più tollerante. Questa idea di essere umano trova le sue radici nel "comportamentismo" (Skinner 1976), teoria psicologica che ha cercato di progettare diverse varianti di "utopie" in cui le persone potessero vivere pacificamente insieme. Ed è inoltre radicata nella scienza politica di Hobbes, il quale presentò il suo *Leviatano* (Hobbes 1668/2010) che vede gli individui nella società come palle che seguono leggi fisiche nei loro movimenti; per evitare il caos, è necessario portarli intelligentemente in equilibrio l'uno con l'altro. L'equilibrio può essere raggiunto grazie al "*Leviatano*", cioè grazie ad un "dittatore illuminato" che fa funzionare la società. I problemi di questo approccio sono legati ad un eccesso di controllo e assenza di libertà personale dovuta alla dipendenza dagli agenti esterni, gli "esperti". Nonostante ciò, lo ritroviamo nei programmi di formazione che credono fermamente nel cambiamento del comportamento piuttosto che nel cambiamento dell'atteggiamento.

### **3. Modello costruzionista**

Questo modello è più recente e potrebbe essere visto come una combinazione dei due precedenti; sostiene che gli esseri umani non hanno un'"essenza" in quanto tale e che il modo in cui vedono il mondo è fondamentalmente usato per "sopravvivere". Questa concezione è stata ipotizzata sulla base delle scoperte biologiche sugli animali, che dimostrano che essi percepiscono il mondo esterno in modo che sia utile alla loro sopravvivenza. Per gli uomini non si tratta quindi di discriminare il bene e il male, ma di riconoscere ciò che è utile per sopravvivere e ciò che non lo è. Nel nostro percorso di vita, sviluppiamo delle "mappe interiori" che ci danno un orientamento e ci avvertono dei pericoli. Da qui emergono le differenti posizioni di fronte a ciò che accade, ad esempio per alcuni il conflitto è una grande strada per andare avanti e svilupparsi, per altri è un fiume pericoloso in cui non entrare perché può travolgere. Le mappe sono acquisite biograficamente, non possono essere semplicemente cancellate, ma possono essere arricchite da nuove opzioni. Il modello offre ai formatori la possibilità di lavorare attraverso il confronto, invitando i partecipanti ad esternare le loro diverse mappe interiori, a provocarsi vicendevolmente in modo produttivo. La qualità del processo diventa più importante del risultato, favorisce la vicendevole esplorazione di ciò che muove l'altro e stimola lo sviluppo comune di nuove e fruttuose mappe. Il formatore, affinché questo accada, deve rinunciare ad offrire conoscenza attraverso interventi di esperti esterni interpellati per comunicare una "verità". Questa concezione è strettamente legata all'idea di "democrazia radicale", che non ha fondamenti o essenze fisse ma è esposta al conflitto e alla discussione (Mouffe 1992).

Questa concezione viene criticata perché non fornisce alcun orientamento, viene considerata "relativistica": chi ci dice qual è la strada giusta da percorrere? Inoltre, viene considerato un modello individualista (come anche i precedenti) che non riconosce le relazioni di potere strutturali e le discriminazioni esistenti. Tuttavia, questa prospettiva si inserisce pienamente nel nostro impegno per un attivismo civico consapevole e per quella "democrazia che verrà" che può fiorire solo nella libertà e nell'assunzione di responsabilità personale, senza mai dimenticare la presenza e la dignità dell'altro.

### **4. Modello di sistema**

Questo modello, anch'esso piuttosto recente, teorizza l'interdipendenza delle cose sulla terra; gli esseri umani non sono individui che si possono sommare. Le famiglie, le istituzioni, le società, i partiti politici, persino i sistemi tecnicamente complessi sviluppano una realtà propria nel tempo. Questa realtà non può essere analizzata in modo lineare, non può essere ridotta a una semplice somma di



cause attribuibili agli individui che compongono il sistema. Un esempio emblematico è quello dello sviluppo, dove anche le migliori intenzioni possono generare effetti collaterali inattesi. L'introduzione dei forni solari in un villaggio africano, pensata per facilitare la vita delle donne permettendo loro di cucinare di notte, ha finito per isolarle ulteriormente: non uscivano più insieme a raccogliere la legna, perdendo così momenti preziosi di scambio, relazione e costruzione di legami sociali.

Approcciare la formazione seguendo questa prospettiva significa, nella gestione della classe, tener presente che i partecipanti sono rappresentanti di sistemi e che il gruppo formerà il proprio sistema con dinamiche proprie (Stahl 2017). Inoltre, diventa importante avere presente che tutti noi apparteniamo a gruppi di potere. In ambito formativo, ciò implica che un gruppo può sviluppare una reale tolleranza solo se ha attraversato, nel tempo, i conflitti legati alle strutture di potere e alle norme implicite. Questi conflitti non sono ostacoli, ma elementi fondamentali del processo di apprendimento. La tolleranza e la democrazia non si trasmettono come contenuti individuali: emergono come frutti di un processo collettivo, radicato nella dinamica del sistema.

Questo modello ha il difetto di non prendere in considerazione la responsabilità individuale che viene sostituita dalla logica del sistema. Se il sistema segue solo la sua logica, per un formatore è difficile intervenire e assicurare che tutti crescano insieme. Ma proprio questa difficoltà può essere un utile richiamo, ci ricorda che il cambiamento non si impone, e che "cambiare il mondo" richiede ascolto, tempo e rispetto per la complessità.

#### Riflessione

In sintesi, si può affermare che tutti i modelli hanno una valenza positiva da poter declinare nella progettazione della formazione; per il metodo si rivelano essere più efficaci gli ultimi due in quanto mettono al centro la relazione con l'altro che diventa fonte di apprendimento e sottolineano l'importanza dei processi e della consapevolezza rispetto alle dinamiche di potere. In definitiva, questi due approcci ci aiutano a comprendere che l'attivismo civico — proprio come la vita — non è qualcosa da controllare, ma un esercizio continuo di ricerca creativa per convivere pacificamente nella differenza. Per avvicinarci a questo ideale, la formazione è spesso indispensabile: conoscendosi più da vicino, emergono sfumature e caratteri diversi. Il cambiamento, tanto personale quanto sistemico, dovrebbe restare sempre aperto, mai concluso.

## 7. Organizzare corsi di formazione online dinamici

### Possibilità e requisiti

Dopo la pandemia di Covid, i corsi di formazione online sono diventati un'opzione standard per molti contesti educativi. Le nuove possibilità di visualizzazione, documentazione e networking personale ci hanno dimostrato che le formazioni online stanno diventando parte integrante del panorama educativo.

Il numero ideale di partecipanti a un corso di formazione online è tra i 10 e i 12: una dimensione che consente di gestire efficacemente le dinamiche, anche durante discussioni, lasciando lo spazio per le reazioni individuali. In presenza di gruppi più numerosi, è fondamentale ricorrere al lavoro in sottogruppi, così da preparare e alleggerire le discussioni in plenaria. La durata della formazione può variare da 3 ore a 3 giorni; formati come 9:30–16:00 permettono di includere una pausa pranzo senza compromettere il lavoro. Sono possibili anche formati suddivisi su più settimane, sempre al mattino o alla sera, a seconda del gruppo target. Per le serie di formazione più lunghe, è opportuno organizzare almeno uno o due incontri individuali per partecipante con il moderatore.

Esistono numerosi sistemi tecnici di videoconferenza e strumenti di supporto che possono essere utilizzati per la formazione online. In questa sede non entreremo nel dettaglio, ma ci limiteremo a elencare alcuni requisiti generali per una formazione online dinamica e coinvolgente. Alcuni di essi possono essere integrati anche nelle formazioni offline, in quanto consentono una rapida collaborazione tramite l'uso di smartphone.

### Video

Un sistema di videoconferenza con una buona qualità del suono si è dimostrato essere molto più importante delle immagini. Dovrebbero essere disponibili opzioni semplici per gruppi di lavoro, chat e funzioni di base per il disegno e la scrittura. In un contesto internazionale, la traduzione scritta automatica può essere utile. Per incentivare la conoscenza reciproca è utile aprire la sala conferenze almeno 30 minuti prima dell'inizio della formazione e invitare le persone a collegarsi per scambi informali; oppure aprire delle stanze per sottogruppi, dove poter scambiare le idee in modo più riservato. (Buon esempio: zoom.us).

### Collegamento in rete e documentazione

Poiché nei corsi online manca il tempo informale per socializzare prima dell'inizio o durante le pause, è utile predisporre uno spazio digitale in cui i partecipanti possano presentarsi. Si consiglia di utilizzare una piattaforma che consenta l'inserimento di foto, brevi video e messaggi scritti. È importante inviare il link con uno spazio già preparato per ciascun partecipante, così da facilitare l'accesso e stimolare l'interazione.

Per coinvolgere maggiormente si possono condividere volantini, link a progetti e immagini; i risultati della formazione possono essere documentati e integrati da tutti, utilizzando una password di protezione (buon esempio: padlet.com).



### Attività creative

Quando si propone un'esercitazione, è bene formare dei sottogruppi. Utilizza uno strumento dove i partecipanti possano muovere figure, disegnare e interagire visivamente. Devono poter collaborare e documentare i loro risultati (buoni esempi: flinga.fi e miro.com).

### Valutazione delle esigenze

Soprattutto nei corsi di formazione online, la capacità di comprendere il gradimento del corso e il livello di partecipazione è ridotta. Con strumenti appropriati, i partecipanti possono condividere in modo anonimo i loro bisogni o desideri, le domande aperte e gli argomenti che desiderano affrontare (Buoni esempi: mentimeter.com, conceptboard.com).

### Feedback in tempo reale

Quando si dà un feedback in forma scritta, gli strumenti online consentono una visualizzazione immediata di ciò che ognuno scrive; sono possibili interazioni e commenti. Lo strumento può essere preparato e strutturato con domande guidate in anticipo e fornisce anche un modo trasparente di monitoraggio e documentazione (buon esempio: etherpad.org).

## Rafforzare l'interazione e le emozioni

I corsi di formazione online che fanno leva sulla cooperazione democratica e partecipata, la responsabilità personale e l'orientamento al processo dovrebbero possedere le seguenti caratteristiche.

### 1. Presentati come formatore!

Presentati all'inizio della formazione condividendo anche qualcosa del tuo ambiente così da essere riconosciuto come persona al di là del tuo ruolo. Personalizza il tuo sfondo e l'ambiente visibile dai partecipanti affinché riconoscano il luogo da cui ti colleghi.

### 2. Inizia sempre con piccoli gruppi!

All'inizio di una formazione evita i classici giri di presentazione, invita invece i partecipanti a condividere in 2-3 minuti un pensiero personale sul tema della formazione, un evento della vita quotidiana o un desiderio per l'evento.

Dopo questo giro di scambi, invece di un giro di presentazioni, ha senso scrivere contemporaneamente pensieri centrati su argomenti e persone nella chat.

### 3. Chat creative!

"Per favore, fate domande nella chat". Evita questo atteggiamento di base, che crea una separazione tra il moderatore e i partecipanti. Utilizza invece la chat per presentazioni rapide e creative, ad esempio "Presentati nella chat usando tre numeri tra 1 e 20" ("Ho 4 figli, vivo in un villaggio con un artista e mi sono trasferito 7 volte").

Usa la chat per raccogliere associazioni o proverbi su un argomento, ad esempio "Quali proverbi vi vengono in mente quando pensate all'apprendimento?" o "Quali aggettivi vi vengono in mente quando pensate alla sicurezza?".

Consenti anche le chat private tra i partecipanti: è qui che si sviluppano conversazioni personali, "segrete" e secondarie di cui nemmeno voi ne sarete a conoscenza, dando così un segnale di fiducia e di possibilità di indipendenza.

### 4. Create qualcosa insieme!

Sfrutta le possibilità virtuali del disegno simbolico per creare un senso di comunità all'interno del gruppo di formazione. È importante trovare qualcosa che tocchi e colleghi tutti allo stesso modo e non un compito astratto come in altri "esercizi" ("Disegna un'immagine della democrazia").

### 5. Utilizzate il mondo analogico!

Le formazioni virtuali si svolgono nel mondo reale. Quando possibile, utilizzate questa tangibilità: un giro di presentazioni o di feedback utilizzando un oggetto del proprio ambiente trasmette informazioni personali e rende "tangibili" le diverse persone. È anche possibile far scrivere e i risultati del lavoro su carta e cartoncini e invitare i partecipanti a tenerli davanti alla telecamera. Oppure si possono ordinare i risultati sul pavimento e visualizzarli con una seconda telecamera.

Un'altra opzione è quella di chiedere alle coppie di fare una passeggiata insieme, parlando mentre lo fanno, con il telefono all'orecchio: questo crea un vero senso di movimento e poi di ritorno fisico al gruppo.

## 6. Microfono acceso! Videocamera accesa! Videocamera personale disattivata!

Incoraggia tutti a parlare spontaneamente e a partecipare, la sfida è quella di avviare una discussione vivace e senza che il moderatore chieda la parola.

Dovrebbe essere ovvio che la telecamera sia attivata durante la formazione. È prassi comune disattivare la telecamera durante le pause, si possono invitare i partecipanti a tenere accese le telecamere durante le pause se desiderano avere eventuali conversazioni informali.

Alcuni sistemi consentono di disattivare la "visione di sé", cioè la possibilità di vedere la propria immagine video. Incoraggiate i partecipanti a provarlo, in modo che non si sentano costantemente seduti di fronte a uno "specchio" ma come in una formazione reale vedano solo gli altri.

Prendete posto in disparte!

Silenziare l'audio e/o spegnere l'immagine - questo può essere talvolta utile per voi come moderatori per rafforzare l'interazione all'interno del gruppo. Quando aprì una discussione o avvii una riflessione, in plenaria, puoi esplicitare che stai simbolicamente uscendo dal cerchio delle sedie, che ascolterai, ma senza essere presente con suoni e/o immagini. Darai un tempo tra i 5 e i 15 minuti di dialogo libero per il gruppo, il quale dovrà assumersi una maggiore responsabilità personale nella gestione della conversazione.

## 7. Visualizzate la diversità di prospettive ed emozioni!

Ancora più che negli incontri in presenza, nello spazio virtuale risulta difficile cogliere direttamente le diverse opinioni, i punti di vista e le emozioni. Per questo motivo, è fondamentale prevedere interventi mirati nella sessione plenaria che rendano visibile questa dimensione relazionale, andando oltre i semplici esercizi strutturati.

Nei gruppi più grandi, gli strumenti di indagine sono utili per sollevare in modo anonimo questioni controverse su domande e argomenti interessanti, mentre nei gruppi più piccoli, è più utile domandare direttamente ai partecipanti la loro opinione.

## 8. La ciliegina sulla torta: inviare una sorpresa in anticipo!

Nei corsi di formazione faccia a faccia, ci sono sempre momenti fisici di aggregazione come prendere il caffè insieme durante la pausa. Se ne hai la possibilità, invia in anticipo un "pacchetto sorpresa" ai partecipanti con la nota "Si prega di tenere chiuso fino alla formazione online!". Può contenere materiali, dolcetti, qualcosa di legato alla formazione online.

Durante la formazione online chiedi di scartare i pacchetti insieme, mostrarli l'uno all'altro e magari anche mangiare uno spuntino insieme o trovarvi nella prossima sessione con il caffè nella nuova tazza davanti allo schermo.

## D La diffusione dell'approccio: la formazione dei facilitatori

Essere un formatore è molto più che leggere le attività e applicarle; è molto più che trasmettere contenuti di workshop che si sono sperimentati in prima persona. Essere un formatore significa innanzitutto aver riflettuto sul proprio percorso biografico, sul proprio atteggiamento nei confronti degli esseri umani, dell'educazione (insegnamento e apprendimento) e del lavoro con i gruppi. Tutto questo implica la disponibilità ad affrontare un processo di introspezione, ad accogliere feedback e critiche costruttive, e a sviluppare una versatilità che consenta di offrire il meglio in ogni situazione educativa con il gruppo target. In altre parole, è tanto importante quanto disporre di un ampio repertorio, saper mettere da parte programmi rigidi e attività preconfezionate, per dare priorità a chi è realmente presente. Pertanto, un formatore deve porre attenzione ai seguenti aspetti.

### Elementi che un formatore deve gestire

#### A Conoscere il programma, i contenuti e le attività

Il formatore in formazione deve acquisire familiarità e sperimentare l'intera gamma di attività proposte nel programma.

#### B Sperimentare attività e approfondire l'introspezione

Il formatore in formazione deve sperimentare l'attività di facilitazione orientata al processo o nel percorso formativo o affiancando colleghi esperti. È importante prepararsi riflettendo su: cos'è la qualità per me? Come posso progettare spazi efficaci di empowerment e partecipazione? Come posso imparare dai miei colleghi?

#### C Networking e coaching regolari

Dopo aver fatto alcune esperienze pratiche, raccomandiamo incontri regolari (online) con un gruppo di formatori per il coaching e la consulenza reciproca. Le situazioni difficili e i punti salienti possono essere condivisi per migliorare la qualità del proprio lavoro.

#### D Valutazione democratica

Quando si è formata una rete stabile di formatori, dopo circa un anno potrebbe essere il momento di rivedere e monitorare più da vicino la qualità nel suo complesso. Tuttavia, la valutazione in senso lato non dovrebbe essere solo un'aggiunta, ma diventare parte dell'esperienza di apprendimento comune.

## 1. Criteri di qualità per facilitatori professionisti

La già citata conferenza internazionale ha visto riuniti i rappresentanti di diversi approcci e progetti di formazione all'argomentazione. In un processo partecipativo sono stati discussi i criteri per definire la qualità della proposta dei formatori (Boeser / Wenzel 2019). Sono stati individuati quattro criteri standard che dovrebbero essere seguiti per una formazione di qualità.

1. I facilitatori/formatori attivamente con il contesto sociale e politico, portando competenze tecniche e relazionali, unite a autenticità, umorismo e equilibrio personale
2. Sostengono la democrazia pluralistica e i diritti umani. Sono autocritici (per quanto riguarda il proprio lavoro di formatori) e sono disposti a svilupparsi e formarsi continuamente.
3. Seguono il principio dell'"open source" e sono quindi disposti a condividere i materiali e a consentire di partecipare alle lezioni.
4. Promuovono un approccio formativo moltiplicatore, favorendo una diffusione capillare del sapere e delle pratiche.

### Aspetto del contenuto della formazione continua dei formatori

Raccomandiamo di ampliare le competenze dei formatori lavorando e/o approfondendo la loro formazione sui temi di:

- comunicazione non violenta
- conflitti nei gruppi
- razzismo nel linguaggio
- impatto dei pregiudizi sociali e delle relazioni di potere
- strutture autoritarie

Aspettative dei formatori / metodologia

Nessun dogma, ma consapevolezza del..

- della propria posizione politica, che non deve essere trasmessa nella formazione
- i propri privilegi (ad esempio la prospettiva della maggioranza bianca)
- delle contraddizioni intrinseche alla democrazia

Ogni gruppo ha bisogno di una proposta che combini tecniche e interazione empatica, declinate sulle conoscenze pregresse (ad esempio, pregiudizi, partecipazione politica), sul livello di istruzione, sul coraggio, sulla disaffezione politica o sulla stanchezza, sulla timidezza o sulla volontà di impegnarsi nel conflitto.

## 2. Come creare spazi di empowerment

Il seguente quiz può essere utilizzato come sensibilizzazione pratica per i formatori, al fine di integrare in modo completo gli elementi di empowerment nei corsi di formazione sulla gestione degli slogan antidemocratici (per maggiori informazioni su come portare l'empowerment nell'educazione civica in tempi rischiosi per la salute mentale, si veda VIA Bayern 2024 e si confrontino le parti A3 e C3 di questo volume).

### Metodo

1. Sei un facilitatore di workshop e stai preparando una formazione sugli slogan antidemocratici con un co-facilitatore. Uno dei partner sta affrontando sfide che lo turbano fortemente (esperienze di violenza, disastri naturali, malattie, sconvolgimenti sociali, ecc.). Riferisce che lui e il suo team non hanno la capacità di gestire il workshop. Come procedere?

- Chiedi al partner di cosa ha bisogno in questo momento e cambia il workshop per soddisfare le sue esigenze. È proprio in situazioni come questa che si può sperimentare veramente l'empowerment. Questa esperienza non sarà importante solo per il partner, ma anche come esempio di empowerment in azione per tutti i partecipanti.
- Hai un'agenda stabilita e devi rendere conto a un finanziatore. Purtroppo, dovrai fare a meno del partner e tenere il workshop senza di lui.
- Cerca di convincere il partner a partecipare comunque. Se ancora non vuole, usa il tuo potere per fare pressione su di lui.

### Risposta esatta e riflessione

Dipende dalle circostanze. Può infatti accadere che, come facilitatore di workshop, sia costretto a circostanze che consentono poca flessibilità. La prima risposta è, ovviamente, quella che dà più potere a tutte le persone coinvolte e che si orienta al processo e alla partecipazione. Consigliamo, se ne hai l'opportunità, di ridiscutere le possibili libertà con i responsabili: spesso è possibile più di quanto si pensi. La terza soluzione è sbagliata in termini di empowerment. Il potere di cui disponi dovrebbe essere usato in modo consapevole, giustificato e a beneficio di tutti nel contesto dell'empowerment, e non senza motivo, come nella risposta.

2. Sei il facilitatore del workshop e stai sviluppando la struttura di un workshop. Poiché non sei sicuro di alcuni argomenti, vuoi coinvolgere degli esperti. Chi pensi di coinvolgere come relatore?

- Sei un esperto e prepari una presentazione in PowerPoint con immagini e testi professionali.
- Inviti un relatore che parli di slogan antidemocratici.
- Prepari l'evento insieme ai partecipanti. Offri ai partecipanti l'opportunità di presentare le loro esperienze e competenze, incoraggiandoli e sostenendoli nel farlo.

## Riflessione

L'opzione più potenziante è, ovviamente, la terza. In questo caso, i relatori sperimentano l'empowerment e lo rendono tangibile per gli altri partecipanti. Questa opzione è la più partecipativa, ma anche la più dispendiosa in termini di tempo. È necessario disporre di tempo sufficiente e di denaro per compensare i relatori. Le lezioni nel primo e nel secondo caso ripetono le strutture poco responsabilizzanti di "un esperto dice cosa è giusto e noi ascoltiamo". In contesti in cui c'è poco tempo per preparare i workshop o in cui si tratta principalmente di impartire conoscenze cognitive, è ovviamente giustificato. Vorremmo sottolineare che l'empowerment non funziona mai solo a livello cognitivo e vi invitiamo a incorporare nelle lezioni anche elementi emotivi e orientati all'azione.

3. Stai pianificando il programma di una formazione sugli slogan antidemocratici. Come procedi?

- Pianifichi le singole parti di formazione in modo molto preciso e ti assicuri che i tempi siano rispettati durante il processo.
- Pianifichi ovunque dei tempi margine per essere in grado di rispondere ai processi in corso.
- Pianifichi in modo molto preciso, ma sei sempre aperto agli impulsi dei partecipanti.

## Riflessione

L'orientamento al processo richiede flessibilità. Naturalmente, un workshop deve essere pianificato con precisione. A nostro avviso, è molto importante rimanere flessibili quando si facilita la formazione a processo aperto sulla democrazia come argomento, pianificare con dei margini, avere varianti A, B e C nella pianificazione del processo, rispondere agli impulsi, ai bisogni e ai contributi dei partecipanti e pianificare il tempo per questo. Ciò richiede anche una buona messa a punto con i co-facilitatori, che devono essere in grado di lavorare con un analogo grado di flessibilità.

4. Stai conducendo una formazione di più giorni. Durante la pausa pranzo del primo giorno, un giovane partecipante ti dice che è un ballerino di hip hop, che lavora come insegnante da molti anni e che l'hip hop gli ha dato grande potere. Questo partecipante non ha esperienza come formatore nell'educazione civica.

- Hai una conversazione intensa con il partecipante e gli dici che la sua storia ti ha toccato molto.
- Alla fine della giornata, presenti brevemente il partecipante e inviti gli altri partecipanti a imparare l'hip hop da lui la sera.
- Incoraggi il partecipante a tenere una breve lezione di hip hop nel tuo corso.

## Riflessione

Anche in questo caso, bisogna vedere cosa è possibile fare. Tutte le varianti sono apprezzabili. La variante più potente, orientata alle risorse e partecipativa è, ovviamente, la variante 3. In questa variante, le competenze del partecipante sono prese talmente sul serio che può quasi lavorare sullo stesso piano del facilitatore. Il potere del facilitatore del seminario viene brevemente ceduto in modo partecipativo. Secondo la nostra esperienza, i partecipanti sono molto sorpresi quando viene loro offerta un'opportunità simile e hanno bisogno di un po' di sostegno per assumere il ruolo di facilitatore per un breve periodo. Può essere sensato offrire di discutere brevemente la loro parte in dettaglio. Abbiamo spesso facilitato processi simili e possiamo riferire che spesso si verificano processi e

risultati sorprendenti, meravigliosi e molto e molto stimolanti. I collegamenti con la gestione creativa degli slogan anti-democratici possono seguire e dare ispirazione e motivazione pratica.

5. Stai cercando un co-facilitatore per il tuo corso. Quali criteri usi per individuarlo?

- Il facilitatore deve conoscere bene l'approccio di formazione e i suoi contenuti nella teoria e nella pratica.
- Porto con me la mia migliore amica, mi sento al sicuro con lei.
- Devo avere un buon rapporto con il co-facilitatore: deve essere positivo, sensibile e puntare sempre all'empowerment.

### Riflessione

Tutti i criteri di cui sopra sono importanti, ovviamente. È importante sentirsi al sicuro. È necessario verificare se il vostro migliore amico è competente nel compito da svolgere. Naturalmente, il co-facilitatore deve conoscere le questioni relative agli slogan antidemocratici. Dal nostro punto di vista, è molto importante avere un buon rapporto/legame con i co-facilitatori. In primo luogo, questo può servire da modello per un legame sicuro. In secondo luogo, è molto importante ricordare che "il pesce puzza dalla testa", vale a dire che, se i facilitatori si trattano reciprocamente con rispetto, sensibilità e responsabilizzazione, creeranno un contesto in cui i partecipanti faranno lo stesso. Le relazioni dei facilitatori in un seminario sono quindi essenziali per le relazioni di tutte le persone che partecipano alla formazione. Se ci sono conflitti con o tra i partecipanti, i facilitatori devono esaminare criticamente se ciò può avere a che fare anche con conflitti nel team dei facilitatori. Investiamo molto in buone relazioni tra i fornitori di servizi e non organizziamo seminari se i conflitti nella squadra dei facilitatori diventano troppo grandi per proteggere i partecipanti.

6. Dopo una formazione, vi accusano di non aver condotto bene il seminario, di non essere stati evidentemente preparati, perché a volte i partecipanti hanno preso il sopravvento ed è stato tutto un gioco da ragazzi, divertente e con pochi contenuti. Cosa è successo e come si procede?

- L'approccio di empowerment ovviamente non funziona. Non lo userò più.
- I partecipanti non hanno capito cosa è successo durante la formazione. Devo spiegarlo meglio.
- Il partecipante è un guastafeste e non ha capito. Non è necessario prendere sul serio ogni critica.

### Riflessione

Dal nostro punto di vista, i seminari di empowerment dovrebbero essere divertenti e lasciare i partecipanti con una sensazione di leggerezza, forse anche di felicità. Siamo abituati a vivere i seminari in questo modo? Un seminario che deve essere preso sul serio non dovrebbe anche "far male" con molte ore seduti, contenuti complicati e presentazioni in PowerPoint? Siamo convinti che l'apprendimento funzioni ancora meglio con il divertimento e l'entusiasmo, soprattutto quando si impara anche con i sentimenti e a livello di azione. In base alla nostra esperienza, tuttavia, i partecipanti devono essere accompagnati e il concetto deve essere spiegato fin dall'inizio. Spesso spieghiamo dopo ogni esercizio qual è la fase di apprendimento. Questo dà ai partecipanti una sorta



Co-funded by  
the European Union



di permesso di godere dell'apprendimento e di ricevere un feedback su ciò che hanno imparato. Quando questo ha successo, il feedback è spesso: "Oh, la giornata è già finita, che peccato!" oppure "Non mi ero reso conto di quanto potessi imparare in un giorno e di quanto potesse essere divertente!"

### 3. Coaching e consulenze

Invece di cercare di eliminare i problemi esistenti, i formatori in due attività imparano a ridefinire i problemi nella pratica della formazione come sfide personali. Queste vengono presentate e le risorse di un gruppo di colleghi vengono utilizzate per analizzare in modo completo la sfida personale e sviluppare una serie di possibili prospettive per il futuro. Queste prospettive, sulla base di un caso di studio, spesso aiutano anche gli altri ad andare avanti con i loro workshop.

#### Metodo

1. Introdurre ai formatori la differenza tra problemi e sfide personali e visualizzarla su una lavagna a fogli mobili.

Molto spesso definiamo le situazioni difficili nel contesto del nostro lavoro come un problema da risolvere. Parlare di problemi implica una prospettiva esterna. Qualcosa di "esterno" deve essere risolto. La visione del mondo che ne deriva è spesso basata sul deficit e presuppone la possibilità di risolvere tecnicamente il problema in modo lineare.

Il primo passo è quello di ridefinire i problemi che vediamo nelle nostre formazioni come "sfide personali". Le sfide personali sono

- domande aperte
- contengono la parola "Io..."
- sono formulate con un potenziale positivo per il futuro
- sono in grado di essere (parzialmente) affrontate dalla persona che ha una sfida personale
- riguardano i valori e l'atteggiamento personale

*Esempio: Qualcuno potrebbe formulare questo problema: "Il problema è che i nostri partecipanti non si preoccupano e non arrivano in orario". Questa frase non è molto incoraggiante e va nella direzione del controllo e delle sanzioni.*

*Una riformulazione come sfida personale potrebbe essere: "Voglio migliorare i miei modi di motivare e ispirare i nostri partecipanti affinché si assumano anche la responsabilità del workshop". In questo modo suona più creativo e punta verso un nuovo futuro con nuove idee.*

2. Formare coppie per raccogliere le sfide personali dei partecipanti che saranno il punto di partenza per un coaching da parte dei colleghi.

Chiedete a ogni coppia di pensare alle sfide personali che vogliono portare al gruppo. In ogni coppia i partner si aiutano a formulare individualmente le sfide personali (non devono formularne un insieme).

Questi potrebbero essere:

- Situazioni concrete di difficoltà nella formazione

- Qualcosa che riguardi il proprio ruolo o le decisioni da prendere
- Questioni generali, anche teoriche, relative alla formazione su slogan antidemocratici.

#### Variante

Per preparare più intensamente la ricerca delle sfide personali, a tutti i partecipanti viene chiesto di disegnare un'immagine o un simbolo di una difficoltà che devono affrontare. Guardando insieme l'immagine, sviluppano insieme la formulazione di ogni sfida personale.

3. Chiedete ai partecipanti di trovare un "titolo di giornale" o un "titolo di film" adatto alla loro sfida personale e lasciate che elaborino individualmente la loro sfida personale in un modo che sia formulato secondo i criteri sopra indicati.

4. Raggruppate le sfide su un tabellone e cercate di trovare titoli per diversi gruppi di sfide. Decidete con il gruppo di partecipanti con quale sfida volete iniziare. È importante iniziare con una sfida personale concreta di una persona e non con una sfida generale. Una volta esaminato un caso concreto, molto spesso gli altri partecipanti trovano già nuove prospettive per i loro casi simili.

5. Mostrate ai partecipanti le 7 fasi del coaching da parte dei colleghi (Rabenstein et al. 2001) su una lavagna a fogli mobili e lasciatela visibile per le fasi successive. Spiegate ai partecipanti che questo metodo utilizza le risorse e le esperienze dei colleghi invece di affidarsi a competenze esterne. È particolarmente utile nelle situazioni di ONG quando non esiste un'offerta professionale o istituzionalizzata dall'esterno.

Invitate quindi l'operatore del caso a sedersi accanto a voi con un "gruppo di coaching" di circa 4-5 partecipanti in un cerchio separato e a facilitare queste 7 fasi.

#### Riflessione

Riflettere sul metodo con i partecipanti e far loro condividere i casi in cui potrebbero applicare il coaching dei colleghi per i loro progetti futuri.



### Coaching con i colleghi – 7 fasi

Le seguenti sette fasi devono essere spiegate prima del coaching. Le spiegazioni in corsivo non devono essere visualizzate, ma servono per fornire suggerimenti al facilitatore durante la spiegazione.

1. Presentazione di una sfida personale con una situazione specifica da parte dell'operatore del caso

*Parlando con il facilitatore/formatore, il gruppo di coaching si limita ad ascoltare.*

2. Associazioni da parte del gruppo di coaching: "Questo mi ricorda... quando lo sento, penso, mi sento come...".

*Mostra che non è solo, il problema viene condiviso con un gruppo più ampio di persone per dare una sensazione di condivisione. Non ci dovrebbero essere discussioni tra il gruppo di coaching, ma solo la condivisione di esperienze simili.*

3. Domande di chiarimento da parte del gruppo di coaching

*Non si discute con chi ha dato il caso, ma si chiarisce il caso.*

4. Rispecchiamento da parte del gruppo di coaching a: "Io, in qualità di 'proponente del caso', in questa situazione sento, penso...".

Rispecchiamento da parte del gruppo di coaching b: "Io, come persona coinvolta nella situazione (membro del team, direttore, amico, altra parte in conflitto...) mi sento, penso..."

*Cambiare prospettiva, consente all'operatore del caso di ascoltare la propria voce e le "altre voci" di coloro che sono interessati dal caso.*

5. Feedback da parte di chi ha ricevuto il caso: "Questo è corretto, questo è nuovo e interessante per me, questo è diverso dalla mia situazione..."

*Il proponente del caso condivide le sue reazioni e apprezza quindi i contributi del gruppo di coaching, condividendo il modo in cui funziona come risorsa.*

6. Raccolta di idee e soluzioni creative per il futuro da parte del gruppo di coaching.

*Il facilitatore scrive ogni idea senza censura. Tutti possono contribuire con idee, anche il facilitatore e coloro che osservano il caso al di fuori del gruppo di coaching.*

7. Feedback sulle idee da parte di chi ha portato il caso: "Questo è utile, questo l'ho già provato, questo non lo farò..."

*Il facilitatore segna con il verde le idee che sono utili e in questo modo evidenzia nuovi modi per affrontare in futuro le sfide portate dai gruppi in formazione.*

## E La qualità del processo: la valutazione democratica

### Il concetto di qualità: standard e dilemmi

Una conferenza internazionale ha riunito esperti e istituzioni che con un processo partecipativo hanno discusso la questione della "standardizzazione", in generale, e dei criteri di qualità, in particolare, dell'educazione civica. Il dibattito si è concentrato su come bilanciare standard di qualità, attenzione al processo e attenzione alle caratteristiche dei partecipanti.

Il termine "standard di qualità" è stato il punto di partenza dal quale sono stati affrontati i diversi possibili sviluppi della formazione all'argomentazione sugli slogan antidemocratici. Ne è uscito un confronto su quanto la definizione di standard di qualità possa rischiare di soffocare l'adattabilità, caratteristica necessaria per un'educazione politica efficace che deve rispondere a contesti e gruppi diversi.

D'altra parte, però, pur essendo potenzialmente una risorsa per la formazione, se la diversità delle offerte, degli approcci e degli elementi metodologici non è guidata da criteri condivisi potrebbe portare all'arbitrarietà e alla costruzione di programmi di lavoro incoerenti e inefficaci.

Qual è dunque il modo giusto di procedere alla qualificazione del settore?

Forse chiedersi quale sia il "modo giusto" è di per sé un errore. Klaus-Peter Hufer afferma che: "Una cultura democratica comprende anche la disputabilità e la disponibilità al conflitto". Pertanto, se si vuole qualificare la formazione all'argomentazione sugli slogan antidemocratici, non si deve individuare una strada giusta ma esplorare le aree di tensione restringendo il campo del confronto in modo da consentire la diversità da un lato, e di formulare degli standard comuni dall'altro. È fondamentale mantenere una posizione critica verso discorsi antidemocratici garantendo la libertà di espressione.

Percorsi qualificati sono il risultato dell'azione di formatori che assumono un atteggiamento professionale consapevole, capace di riconoscere i dilemmi e di accogliere nuovi impulsi; che creare spazi protetti e partecipativi, dove si possa sperimentare collettivamente nuovi modi di vivere insieme e affrontare il discorso antidemocratico in modo costruttivo.

### Gli indicatori di successo

L'atteggiamento che deve caratterizzare un formatore deve riflettere i tre aspetti fondamentali dell'approccio formativo nei confronti degli slogan antidemocratici:

#### 1. Riconoscimento della diversità

Si riconosce che consentire la diversità - anche quella sgradevole - è parte dell'essenza della democrazia e una delle sue misure di protezione.

#### 2. Necessità di un'auto-analisi critica

La sfida di affrontare la diversità si pone per tutti ed è sempre oggetto di riflessione critica. Questo vale in particolare per i formatori, che hanno la responsabilità di mettere ripetutamente in discussione le proprie posizioni e i propri valori per evitare di assumere posizioni ideologiche durante la

formazione così da non limitare la libertà di espressione dei partecipanti.

### 3. Protezione degli standard democratici

I diritti fondamentali esistenti e il fondamento dei diritti umani devono essere rispettati e difesi in senso democratico.

Dal processo di discussione avvenuta a livello internazionale e sullo sfondo dei programmi esistenti nei Paesi partner emergono i seguenti indicatori di una formazione di qualità:

1. Promuovere spazi di incontro e di comprensione.
2. La formazione incrementa la consapevolezza delle posizioni politiche e la riflessione.
3. La formazione consente un apprendimento democratico condiviso.
4. I workshop offrono l'opportunità di rafforzare strumenti pratici e dialogo attivo.
5. La formazione incoraggia l'introspezione e sfida i pregiudizi.
6. Promozione del coraggio civile

I workshop devono essere basati sui diritti umani e sulla democrazia, promuovere un'educazione politica e incoraggiare il cambiamento. Queste caratteristiche consentono di lavorare per rafforzare il coinvolgimento attivo, favorire il dialogo anche tra posizioni divergenti, sensibilizzare alla discriminazione strutturale e incoraggiare le persone a liberarsi da pregiudizi e restrizioni, alzando la propria voce in spazi sicuri e inclusivi.

Allo stesso tempo, è importante avere presente i limiti di una formazione sugli slogan antidemocratici determinati da una profonda discriminazione storica, strutturale e anche istituzionale. Una formazione può aprire gli occhi e incoraggiare il discorso ma non sarà in grado di affrontare da sola questi fenomeni strutturali.

## La valutazione come impulso democratico

"Ora anche la valutazione - come se non avessimo già abbastanza lavoro!".

Molte persone hanno familiarità con questa affermazione, spesso si vive la valutazione come un peso che mette in pericolo il controllo sul proprio lavoro. Un "giudice" esterno scruta e mette in discussione le nostre azioni, sottolinea i deficit senza riconoscere gli sforzi fatti e la complessità e le contraddizioni presenti nella realtà, soprattutto in campo interculturale.

La valutazione, spesso condotta, con format in autovalutazione, attraverso sondaggi di soddisfazione e interviste, cerca di rispondere a un ideale di scientificità dipendente dalla neutralità e dall'obiettività degli strumenti utilizzati. Tuttavia, permane un senso di incertezza sulla completezza dei dati, sull'adeguatezza delle conclusioni e sul rischio che i risultati siano influenzati dal clima di lavoro del gruppo.

La valutazione è vissuta come un campo di tensione tra risorsa e minaccia. Come può la valutazione essere una componente motivante dei propri progetti e processi? Come può la valutazione dare un contributo costruttivo alle proprie azioni pratiche nel contesto dell'interculturalità, della migrazione e

delle strutture di discriminazione? Come può la valutazione considerarsi un processo di negoziazione democratica? Come sarebbe una "valutazione democratica" e qual è il suo atteggiamento di base al di là dei metodi concreti? Kenneth Howe afferma che: "La metodologia della ricerca educativa non può essere valutata a prescindere dal suo rapporto con gli obiettivi democratici". (Howe 2003, p.11).

Alla base di ciò ci sono i **quattro principi fondamentali della valutazione democratica**

**1. Apprezzamento** - La valutazione democratica si concentra sui risultati e sul potenziale del proprio lavoro. La domanda di base orientata al passato, "Cosa è andato storto finora?", viene sostituita da una domanda orientata al futuro: "Cosa ci aiuta e ci avvantaggia nel trasformare il futuro?" È importante che la raccolta dei dati si svolga in un clima di apprezzamento e rispetto, dove il contributo di ciascuno viene valorizzato.

**2. Partecipazione** - Una valutazione partecipativa si allontana da una prospettiva esterna presumibilmente "neutrale" e lascia spazio alle voci dei gruppi target precedentemente marginalizzati, trasformando il processo in un atto di riconoscimento e inclusione.

Da "fornitori di dati" si trasformano in partecipanti a pieno titolo dell'intero processo di valutazione. La lettura dei risultati di una valutazione implica un confronto con prospettive culturali diverse, un vero e proprio processo di negoziazione interculturale.

**3. Vicinanza alla vita quotidiana** - I processi di valutazione sono progettati per essere più orientati al gruppo target. Un carattere laboratoriale interattivo ed elementi illustrativi, narrativi e simbolici possono consentire una nuova comprensione della "raccolta dei dati". Ciò significa anche che tale processo include sempre elementi di riflessione congiunta sulla valutazione stessa.

**4. Cambiamento strutturale** - Nel contesto delle dinamiche discriminatorie, la valutazione democratica assume un ruolo politico attivo: non solo dà voce a chi è stato storicamente escluso dal dibattito pubblico, ma mette in discussione le prospettive dominanti che si considerano 'normali', aprendo lo spazio a visioni che in precedenza erano invisibili.

Complessivamente, per radicare i principi sopra descritti in un atteggiamento organizzativo di base, è necessario implementare una cultura della valutazione democratica a lungo termine e su larga scala. A volte, tuttavia, passi più piccoli che vanno di pari passo con il lavoro culturale descritto sono utili e opportuni.

## I sette step della valutazione democratica

Di seguito, viene delineato un approccio metodologico alla valutazione democratica orientato al processo, articolato in sette fasi.

La procedura si basa sull'approccio in tre fasi di "inclusione, dialogo e negoziazione" (House et al. 2000) da un lato e sul modello di sviluppo organizzativo dell'"indagine apprezzativa" (Cooperrider et al. 2008) dall'altro. La valutazione democratica fa riferimento anche ad approcci alla ricerca valutativa interdisciplinari e ad approcci al cambiamento orientati all'azione.

L'obiettivo non è applicare i "metodi migliori" in modo rigido, ma integrare strumenti valutativi in una visione condivisa e motivante, che stimoli la riflessione continua e il miglioramento futuro.

Il processo si avvia con piccoli passi e domande guida, costruendo gradualmente una pratica valutativa più ampia e consapevole, basata su esperienze positive.

## **Inclusione: Chiarimento degli obiettivi**

### *1. Contesto iniziale e domanda iniziale*

Chi chiede la valutazione?

Quali sono le possibili intenzioni? Chi deve occuparsene?

### *2. Coinvolgimento delle parti interessate. Definizione del tema della valutazione*

Chi deve sostenere e attuare il processo di valutazione democratica?

Chi è incluso e chi è (deliberatamente) escluso? Che cosa si deve indagare nello specifico? Quali associazioni e simboli associamo alla valutazione?

Quali obiettivi e criteri di successo abbiamo già formulato?

### *3. Workshop con le parti interessate:*

La progettazione della valutazione da diverse prospettive. Cosa intendiamo per successo?

Qual è la nostra domanda di valutazione comune?

Quali criteri, indicatori e metodi vogliamo utilizzare?

## **Dialogo - Indagini congiunte**

### *4. Indagine sui punti di forza, le risorse e le visioni esistenti*

Cosa sta già funzionando nel nostro progetto? Cosa ci motiva ad agire in modo professionale? Quali sono i fattori chiave del nostro successo?

Come possiamo immaginare una realizzazione completa del successo del nostro progetto? Qual è la visione di un futuro ottimale per il nostro lavoro professionale?

Come possiamo presentare i risultati alle diverse parti interessate?

### *5. Sistematizzazione delle indagini*

Come si possono sistematizzare i dati in modo che tutti gli stakeholder vedano un valore aggiunto? Quali alternative alla presentazione scritta possiamo offrire?

## **Negoziare - Dare forma al futuro insieme**

### *6. Workshop con le parti interessate: Valutazione dei risultati*

7. Quali sono le diverse prospettive dei risultati? Quali fattori di successo delle nostre azioni sono riconoscibili?

Quali "affermazioni provocatorie sul futuro" si possono trarre da questo? Quali benefici abbiamo per il nostro lavoro professionale?

Quali azioni specifiche intendiamo intraprendere?

### *8. Preparazione di un rapporto di valutazione*

Quale valore aggiunto riconosciamo al processo di valutazione

interattivo? Che cosa abbiamo imparato dal processo di valutazione?

Qual è il maggior beneficio dell'indagine per il nostro futuro?

Come possiamo presentarlo agli altri?

### 1. Contesto iniziale e domanda/incarico iniziale

Raramente la valutazione viene avviata come un fatto scontato; in positivo, viene richiesta e avviata per rendere visibile la qualità e avviare il cambiamento. In negativo, la valutazione viene strumentalizzata per legittimare e corroborare scientificamente i cambiamenti già stabiliti.

Il processo deve essere reso esplicito e deve essere chiarito in che misura l'impulso alla valutazione debba essere accolto e per chi sia rilevante. Si tratta di legittimare il lavoro all'esterno? Si tratta di garantire posti di lavoro? Si tratta di dimostrare i propri deficit? Si tratta di una motivazione aperta a imparare cose nuove su sé stessi e sul proprio lavoro? I partecipanti vogliono impegnarsi in un processo democratico di riflessione?

L'inizio stesso di una valutazione determina l'accettazione o la resistenza a tale progetto e richiede una pianificazione precisa. In contesti organizzativi caratterizzati da gerarchie, si dovrebbe anche considerare se sia sensato e possibile progettare e moderare il processo da soli, nel senso di un'autovalutazione, o se sia più utile una moderazione esterna, nel senso di una valutazione esterna.

### 2. Coinvolgimento delle parti interessate

A questo punto, si dovrebbe considerare chi sono le "parti interessate", cioè coloro che sono interessati o coinvolti nella valutazione. Tutte queste persone hanno il diritto di essere coinvolte nel processo. L'inizio è molto delicato, soprattutto in ambito interculturale. Occorre prestare attenzione fin dall'inizio a coloro che non occupano posizioni gerarchiche elevate nell'organizzazione, o anche a coloro che provengono da contesti migratori. Soprattutto coloro che hanno subito discriminazioni, che sono sistematicamente esclusi da un progetto e/o coloro che lo criticano attivamente dovrebbero essere invitati personalmente a contribuire con la loro prospettiva. Le impressioni iniziali degli stakeholder sul progetto di valutazione, le loro preoccupazioni e raccomandazioni sono decisive.

In fase di preparazione viene definito anche il tema della valutazione, la cui formulazione deve essere particolarmente rilevante per il gruppo in questione. Esso diventa rilevante se si trova un filo conduttore che sia significativo per tutti o per la maggior parte delle persone.

La valutazione su temi molto generali difficilmente può essere realizzata con le risorse esistenti; pertanto, è opportuno che sia chiaramente definita e concreta. Inoltre, deve poter essere facilmente integrata nel lavoro dell'organizzazione e gestita con le risorse disponibili. La scelta del tema in una valutazione democratica dovrebbe anche evitare il "pensiero unidirezionale", che presuppone che una parte (il gruppo target) fornisca dati a un'altra parte (il fornitore).

### 3. Workshop con le parti interessate

Come approccio metodologico, si consigliano i "workshop degli stakeholder", in cui un gruppo di 5-10 partecipanti utilizza metodi interattivi per discutere su come attuare la valutazione. I partecipanti sono invitati a confrontarsi con le proprie idee e convinzioni implicite sulla valutazione, riflettendo

collettivamente per sviluppare nuove prospettive. Attraverso strumenti simbolici come costellazioni e immagini, si esplora il significato del successo delle azioni da punti di vista diversi, definendo insieme le domande chiave del processo valutativo.

Il gruppo di stakeholder guida l'intero processo valutativo, riunendosi nei momenti chiave per definire insieme i criteri fondamentali, gli indicatori di successo e i metodi più adatti da utilizzare. Viene inoltre concordato quali stakeholder coinvolgere nelle interviste e in quale misura, affinché la valutazione sia rappresentativa e orientata all'azione.

#### 4. Indagine sui punti di forza, le risorse e le visioni esistenti

La raccolta dei dati avviene in workshop in presenza, con gruppi eterogenei, per garantire la centralità della persona e stimolare l'interazione. Le domande, sviluppate insieme agli stakeholder in base al tema della valutazione, si concentrano sulla percezione di ciò che è positivo e includono elementi di riconoscimento, affermazione e incoraggiamento. Idealmente, in questa fase, i partecipanti riflettono sui propri successi e punti di forza, riconsiderando situazioni ed eventi lavorativi da prospettive nuove. Le esperienze più significative, raccontate attraverso storie e metafore, vengono condivise in piccoli gruppi e trasformate in valori e fattori di successo comuni, a dimostrazione di un lavoro basato sul consenso. Le divergenze e i conflitti emersi vengono esplicitamente nominati e documentati, poiché rappresentano elementi chiave per l'interpretazione dei dati. Il processo raccoglie e sintetizza narrazioni, emozioni e vissuti, che vengono visualizzati e registrati collettivamente.

L'integrazione dei dati secondo i diversi valori consente di costruire una base condivisa e significativa per tutti gli stakeholder. In questo processo, l'attenzione si concentra inizialmente non sui dati oggettivi, ma sulle persone, sulle loro esperienze e sulle competenze che orientano le loro azioni. Sono queste dimensioni umane a costituire la vera forza motrice della valutazione, la fonte di motivazione e il fondamento per tradurre i risultati in azioni concrete.

A partire dalle esperienze del passato, raccolte attraverso le storie condivise, si costruiscono visioni del futuro formulate come se fossero già presenti. Queste visioni, radicate nei valori attuali, si configurano come estensioni dei fattori di successo e possono riguardare cambiamenti immediati o prospettive a lungo termine, fino a 25 anni. Il processo di visione è creativo ed estetico, e si avvale di strumenti espressivi come pittura, collage, teatro, articoli immaginari o lettere, per dare forma concreta alle aspirazioni collettive.

In questo modo, la valutazione non si limita a osservare il presente, ma diventa essa stessa un motore di cambiamento, capace di generare visioni ancorate alla realtà e orientate al futuro già nella fase di raccolta dei dati.

La procedura di indagine qui presentata cerca di rimanere costantemente partecipativa e vicina alla vita quotidiana, processo molto motivante, in quanto l'aspetto dialogico rappresenta un valore aggiunto immediato. Naturalmente si possono sempre scegliere gli elementi classici di un questionario o di interviste individuali: il fattore decisivo è che questi metodi siano incorporati nel processo qui descritto e ancorati in modo tale da essere utili ai partecipanti.

#### 5. Sistematizzazione delle indagini

I responsabili della valutazione organizzano i risultati raccolti in un quadro sistematico, prestando attenzione affinché la sintesi sia significativa e utile per tutte le persone coinvolte. Oltre ai report scritti, possono essere impiegati strumenti creativi o artistici, capaci di restituire un'immagine

qualitativa, vivace e sfaccettata del processo valutativo. La valutazione democratica si distingue per una concezione dei dati non centrata sulla 'verità oggettiva', ma sul valore che essi generano per il progetto nel suo insieme.

Workshop con le parti interessate: Valutazione dei risultati

Il gruppo di stakeholder, riunitosi nuovamente in workshop, analizza collettivamente i risultati della valutazione. A partire da questa analisi condivisa, vengono individuati i 'fattori di successo', ovvero il potenziale del lavoro svolto in relazione alla domanda valutativa. Vengono formulate 'affermazioni provocatorie sul futuro', utili a stimolare il pensiero critico e orientare l'azione dei partecipanti. Il gruppo di stakeholder si concentra su ciò che la valutazione democratica evidenzia come valore aggiunto per la pratica quotidiana, definendo congiuntamente le misure operative da intraprendere, delle vere e proprie linee guida motivanti.

## 6. Preparazione di un rapporto di valutazione

L'intero processo di valutazione va documentato con cura e dettaglio, in un rapporto scritto redatto da persone direttamente coinvolte e interessate. Questo rapporto non mira a rappresentare una verità oggettiva, ma raccoglie prospettive diverse sulle pratiche professionali, offrendo spunti di miglioramento e valorizzando il percorso compiuto. Deve promuovere l'utilizzo concreto dei risultati, facilitandone l'implementazione. Per rendere il documento più interessante e accessibile, è utile integrare elementi visivi e citazioni che restituiscano l'esperienza del processo valutativo. I contenuti vanno condivisi con tutti i partecipanti, in uno spirito di trasparenza e corresponsabilità. In contesti interculturali, è fondamentale che la forma di comunicazione sia attenta e adattata alle esigenze specifiche delle persone coinvolte.

Conclusione: La valutazione democratica come evento

La qualità, nel contesto della valutazione democratica, non è un risultato tecnico né un'etichetta da applicare, ma un processo vivo e condiviso. Essa emerge dall'interazione concreta tra persone, istituzioni e programmi, e si costruisce nel tempo attraverso una cultura della valutazione partecipativa, capace di generare connessioni, sostenere i progetti e radicarsi nella coscienza collettiva. Non esiste una formula universale: la qualità è un impegno continuo, un esercizio democratico che valorizza la pluralità delle prospettive e si rinnova costantemente.

## Allegati

### Glossario

#### **Advocacy / Difesa**

L'advocacy rappresenta un insieme di azioni finalizzate a influenzare l'opinione pubblica e le decisioni pubbliche. Attraverso campagne, mobilitazioni e dialogo con le istituzioni, gruppi e ONG cercano di migliorare la situazione dei gruppi sociali più vulnerabili. A differenza del lobbying, che tende a tutelare interessi privati, l'advocacy si fonda su principi di giustizia sociale e inclusione.

#### **Indagine elogiativa / Appreciative Inquiry**

L'indagine elogiativa (Appreciative Inquiry), sviluppata negli anni '80 negli Stati Uniti, è una metodologia di cambiamento organizzativo e apprendimento che si è diffusa in ambito aziendale, educativo e sociale. Essa si fonda su due presupposti fondamentali: il riconoscimento del potenziale intrinseco di individui e collettivi, e l'importanza di focalizzare l'attenzione sul positivo. Invece di analizzare deficit e criticità, l'approccio valorizza talenti, successi e aspirazioni, generando fiducia e visioni creative, in questo senso non è solo una metodologia ma rappresenta un atteggiamento. In ambito educativo e civico, questa prospettiva promuove una cultura democratica basata sulla valorizzazione delle esperienze e delle energie già presenti nei partecipanti.

#### **Atteggiamento**

Nel contesto educativo, la varietà di metodi, attività e materiali rappresenta una vera e propria "cassetta degli attrezzi" a disposizione del formatore. Tuttavia, l'efficacia di questi strumenti non dipende solo dalla loro qualità, ma dal modo in cui vengono utilizzati. Possono essere impiegati con cura e consapevolezza, oppure in modo meccanico o improprio. Questo evidenzia che la competenza tecnica è collegata all'atteggiamento del formatore: la sua capacità di relazionarsi con i partecipanti, di riconoscerli come persone, e di agire secondo valori condivisi. Tale atteggiamento si sviluppa nel tempo, attraverso l'esperienza, l'auto-riflessione e l'integrazione tra il ruolo professionale e i valori che guidano la vita quotidiana.

#### **Capitalismo**

Il capitalismo, in quanto sistema economico fondato sulla proprietà privata e sull'accumulazione di capitale, è strutturalmente orientato verso la massimizzazione del profitto, richiedendo una crescita economica costante. Questo modello genera una competizione tra attori economici, Stati e individui. La competizione può essere soggetta a regolamentazione per promuovere equità sociale, oppure lasciata al libero mercato. Il capitalismo ha profondi effetti strutturali sul nostro modo di vivere insieme, l'influenza dell'economia si estende a settori come la cultura, la religione, la cura e le relazioni interpersonali, contribuendo alla loro mercificazione. Incentrato su logiche di profitto e competizione, il capitalismo è uno dei fattori che determinano i processi di individualizzazione che possono arrivare ad escludere chi non riesce a partecipare pienamente alla dinamica economica.

#### **Competenza**

Negli ultimi anni, il concetto di competenza ha progressivamente sostituito quello di conoscenza nei contesti educativi. A partire dal 2005, l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo

Economico) ha individuato le competenze chiave per le società democratiche del XXI secolo, tra cui la capacità di interagire, collaborare, gestire i conflitti e progettare il proprio percorso di vita. Dal 2006, anche l'Unione Europea ha posto l'accento sulla competenza come esito dell'apprendimento, sia formale che informale. Più che focalizzarsi sugli input educativi, la competenza si misura nella capacità di agire in modo autonomo e responsabile. Questo approccio valorizza la libertà individuale e collettiva come elemento centrale del processo educativo.

### **Conflitto e dilemma**

In una società pluralista, il conflitto è una condizione normale. Le divergenze emergono quando valori, tradizioni e visioni del mondo differenti si incontrano in momenti in cui devono essere prese delle decisioni. Spesso ogni parte coinvolta è convinta della propria legittimità, mentre considera errata la posizione altrui. Se non gestiti, i conflitti possono degenerare fino al tentativo di distruggere l'altro, ma se affrontati con apertura, diventano occasioni preziose di apprendimento civico. Il riconoscimento reciproco delle esperienze e dei vissuti può favorire l'accettazione dell'altro.

In questo modo, i conflitti si trasformano in dilemmi: situazioni complesse in cui non esiste una sola verità, ma più opzioni valide da bilanciare. Questo richiede la partecipazione attiva e rende evidente quanto sia impegnativo il processo decisionale, soprattutto in ambito politico.

### **Cultura**

La cultura può essere intesa con due prospettive principali. La prima la considera come un'entità statica e descrittiva, in cui l'identità culturale di un individuo è vista come immutabile e determinante per il suo comportamento. Questo approccio è spesso utilizzato per definire le culture etniche o nazionali, specialmente quando si difendono da influenze esterne. In contrasto, una visione più contemporanea concepisce la cultura come un processo dinamico e socialmente "costruito". Le impronte culturali possono provenire da varie fonti, tra cui l'appartenenza a una cultura organizzativa (ad esempio, profit/non profit/statale, piccola/grande azienda), a una cultura professionale (ad esempio, tecnologia, informatica, pedagogia sociale) o a culture etniche. In questa prospettiva, la diversità culturale e la sua continua trasformazione sono considerate elementi fondamentali di una società moderna e inclusiva.

### **Democrazia**

La democrazia è un concetto complesso e polisemico, che va ben oltre la semplice definizione che ne dà la maggior parte delle persone come di forma di governo basata sulla separazione dei poteri e sul rispetto dei diritti umani. Essa rappresenta un processo in continua evoluzione, chiamato a confrontarsi costantemente con nuove sfide sociali, politiche e culturali. Un sistema democratico autentico riconosce la legittimità dell'opposizione e accetta l'alternanza al potere come parte integrante del suo funzionamento. Perché la democrazia possa essere vissuta pienamente, è indispensabile una solida tutela dei diritti fondamentali, capace di proteggere il sistema da derive autoritarie. , al processo decisionale.

Per questo motivo, qualsiasi democrazia sana ha bisogno di strutture di governance inclusive, che garantiscano la partecipazione effettiva di tutte le comunità, etniche e religiose.

### **Diversità**

La diversità rappresenta l'insieme delle differenze che caratterizzano individui e gruppi all'interno di

una società. Queste differenze possono riguardare l'etnia, l'età, il genere, la religione, le capacità fisiche e mentali, o le condizioni socioeconomiche. Tuttavia, non tutte le differenze sono vissute allo stesso modo: molte sono associate a dinamiche di potere, privilegi e discriminazioni. Accogliere la diversità significa adottare una visione della cultura come processo aperto, fluido e in continua evoluzione, e impegnarsi nella tutela dei gruppi più deboli. Chi sostiene l'assimilazione culturale, invece, tende a ridurre le differenze, promuovendo un'idea rigida e statica di cultura.

### **Discriminazione**

La discriminazione rappresenta il trattamento ingiusto o pregiudizievole di individui o gruppi in funzione di determinate caratteristiche come la razza, l'etnia, il sesso, l'età, la religione, la disabilità, l'orientamento sessuale o lo status socio-economico. Comporta azioni, politiche o comportamenti che creano svantaggi per alcuni e favoriscono altri, spesso portando a disuguaglianza ed esclusione. La discriminazione può verificarsi a livello individuale, istituzionale o sistemico; spesso interconnessa al potere: nasce e perpetua gli squilibri di potere, riflette e applica le strutture di potere esistenti, privilegiando i gruppi dominanti ed emarginando gli altri.

### **Emozione vs. sentimento**

Le emozioni sono universali, esse sono importanti nel contesto educativo: possono contribuire a costruire ponti tra le persone e possono ancorare i contenuti dell'apprendimento molto meglio delle conoscenze. Riflettere sulle emozioni rappresenta una parte importante del processo di apprendimento e vanno distinte dai sentimenti.

I sentimenti sono un inquadramento e una valutazione soggettiva delle emozioni. Per i processi di apprendimento, è importante riflettere sui sentimenti personali - soprattutto quelli che vanno contro gli altri - per diventare consapevoli delle emozioni da cui scaturiscono e promuovere una comprensione reciproca.

### **Governance**

La governance si riferisce all'insieme di pratiche, leggi e processi di un gruppo, di un'istituzione o di un Paese. I gruppi più piccoli spesso utilizzano strutture informali di facilitazione per la loro governance, mentre gli organismi più grandi hanno bisogno di procedure formalizzate per garantire che le interazioni, le relazioni e le dinamiche di potere siano stabilizzate in modi affidabili e allo stesso tempo aperte al miglioramento continuo. Il governo di un Paese è per lo più responsabile di una "buona governance". La governance ci ricorda che la democrazia non è solo un processo formale o tecnico, ma dipende dalla fiducia nel funzionamento delle istituzioni e dalla responsabilità di ognuno per la promozione del bene comune.

### **Diritti umani**

"Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti", questo è l'articolo 1 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1949 nata dall'esperienza devastante della Seconda guerra mondiale. Questa dichiarazione è un orientamento creato per favorire la convivenza tra culture e valori diversi a partire dal riconoscimento della dignità umana.

### **Integrazione / Inclusione**

L'inclusione è un termine che è stato utilizzato a partire dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006. La definizione di "disabilità" delle Nazioni Unite va ben



oltre la comprensione classica del termine: "Rispetto della dignità intrinseca, dell'autonomia individuale, compresa la libertà di fare le proprie scelte, e dell'indipendenza delle persone". Si tratta di un chiaro spostamento di responsabilità - dall'individuo alla necessità di un quadro di strutture e processi che siano progettati in modo tale che ogni essere umano possa partecipare allo stesso livello.

Nel contesto della democrazia, integrazione ha un'accezione diversa rispetto al termine inclusione, significa riunire persone di diversa provenienza etnica, religiosa e sociale per formare un'identità comune che spesso è predefinita da coloro che storicamente detengono una maggioranza quantitativa o qualitativa. Questo squilibrio può trasformare l'integrazione in un'assimilazione delle minoranze, che può causare proteste e conflitti.

### **Irritazione**

L'irritazione può essere un'esperienza negativa, esiste però la cosiddetta "pedagogia dell'irritazione" che considera l'apprendimento come l'uscita dalla propria zona di comfort e l'esplorazione di nuove prospettive e opzioni di azione. Nel campo dell'educazione civica, l'irritazione è importante perché ci permette di collegare la nostra prospettiva in modo empatico a quella di altri membri della società, in particolare di coloro che godono di minori privilegi o sono vittime di discriminazioni.

L'irritazione aiuta a sperimentare che nella società ci sono molti dilemmi di valore che non saranno risolti da "argomenti migliori" ma da cittadini responsabili che sono disposti ad affrontarli e a prendere decisioni utili per tutti.

### **Conoscenza**

La conoscenza si fonda su ciò che viene riconosciuto come vero o falso, giusto o sbagliato. Tuttavia, la sua valutazione è influenzata da scelte collettive e può variare nel tempo. In ambito educativo, la conoscenza è spesso trasmessa come contenuto esterno che offre stabilità e orientamento. Questo approccio, se non bilanciato, rischia di limitare lo sviluppo del pensiero critico e creativo. Per questo motivo, è essenziale promuovere la competenza, intesa come capacità di agire in modo autonomo e responsabile, valorizzando il processo di apprendimento piuttosto che il semplice accumulo di nozioni.

### **Migrazione**

Migrazione è lo spostamento di persone da un luogo all'altro, all'interno di un Paese (migrazione interna) o attraverso i confini (migrazione internazionale), per motivi economici, per conflitti, per una migliore istruzione o per i cambiamenti ambientali. Nell'educazione civica, la migrazione viene studiata per comprenderne le cause e gli impatti e avvia discussioni sulla giustizia e sui diritti umani.

### **Alterazione / Othering**

L'alterazione è un processo in cui l'identità di un individuo o di un gruppo viene rafforzata etichettando gli altri come inferiori, criminali o corrotti. Questa etichettatura può essere fatta in base all'origine etnica; può essere fatta in base al genere; può essere fatta in base alla ricchezza, alla salute o alle opinioni politiche e implica la negazione a questi "altri" di avere voce in capitolo come soggetti. L'"altro" è spesso oggettivato come un nemico contro cui bisogna lottare.

## Partecipazione

La partecipazione avviene a diversi livelli. La partecipazione inizia con l'essere informati e ascoltati su determinate questioni fino ad arrivare a forme più forti dove si può scegliere tra diverse opzioni o addirittura cooperare nei processi decisionali. La partecipazione è importante quando si vogliono far crescere i valori democratici e implica la scelta di quali processi adottare nelle diverse situazioni tenendo conto dell'urgenza delle decisioni da prendere. Pertanto, occorre domandarsi:

- Chi dovrebbe essere escluso dalla partecipazione (non cittadini, persone in carcere, malati di mente, persone al di sotto degli x anni, ecc.)
- Quali ostacoli esistono per alcuni gruppi che desiderano partecipare, chi è politicamente escluso?
- Come si possono superare le condizioni di contesto che ostacolano la partecipazione, come i problemi di sicurezza e la corruzione, per garantire la partecipazione a chi lo desidera?
- Quante persone possono rifiutare attivamente la partecipazione senza mettere in pericolo l'intero concetto di democrazia?

## Potere

Spesso il potere è visto come un concetto negativo, ma il potere non è necessariamente repressivo, proibitivo o escludente (anche se può essere tutto questo): Il potere può anche essere positivo. Il potere può essere usato in un'accezione più positiva, riferendosi al potere di apportare un cambiamento desiderato nella vita personale o nelle strutture che ci circondano.

## Privilegio

I privilegi si riferiscono ai vantaggi, diritti o benefici non meritati concessi a individui o gruppi in base a determinate caratteristiche, come razza, genere, classe, nazionalità, orientamento sessuale o abilità. Questi vantaggi sono spesso sistemici, profondamente radicati nelle strutture sociali e non sono universalmente accessibili a tutti. L'educazione civica incoraggia il riconoscimento e l'esame critico dei privilegi per promuovere l'empatia, l'equità e la giustizia sociale. Comprendendo i privilegi, gli individui possono lavorare per smantellare le barriere sistemiche e promuovere politiche inclusive.

## Skills / Abilità

Le skills sono spesso legate a tecniche e strumenti. Esse rendono possibile l'azione (ad esempio, le tecniche per dipingere una casa, riparare un'auto o confezionare un paio di pantaloni usando strumenti come pennelli, cacciaviti e macchine da cucire). Possono essere collocate tra la conoscenza e la competenza. Nel contesto dell'educazione civica si tratta di "competenze civiche" e non sono applicabili in senso tecnico o strumentale così da valorizzare la responsabilità e l'autonomia di ciascuno.

## Valori

I valori danno senso e significato alla vita umana. Sono una bussola interiore per orientarsi e spesso hanno radici biografiche. A livello esistenziale e universale, i valori dell'autodeterminazione individuale e del radicamento sociale sono due poli che vogliono essere ben bilanciati. Lavorare con valori diversi allo stesso tempo significa accettare che essi possano opporsi l'uno all'altro e quindi causare tensioni e dilemmi, poiché questo è un aspetto naturale della vita in una società diversificata.

Ciò significa confrontarsi anche sugli atteggiamenti personali e riflettere sui modelli biografici.

## Bibliografia

- Action Aid and Openpolis. (2024). Report - A Predictable Failure: Centers in Italy – 2023
- Alinsky, Saul (1971). Rules for Radicals. A Pragmatic Primer for Realistic Radicals. New York
- Amnesty International Italia (2018). Report: Hate Barometer during Italian political elections. Roma
- Applebaum, Anne (2024). Autocracy, Inc. The dictators who want to run the world. New York
- Arendt, Hannah (1967): Vita activa or On the Active Life. London
- Arnstein, Sherry R. Arnstein (1969). A Ladder of Citizen Participation, in Journal of the American Planning Association, Vol. 35, No. 4, July 1969, pp. 216-224
- Associazione 21 Luglio (2023). Vie di uscita: comunità rom negli insediamenti formali e informali in Italia (Ways out: Roma communities in formal and informal settlements in Italy). Rapporto 2023
- Auernheimer, Georg (2013). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität (Intercultural competence and pedagogical professionalism). Wiesbaden
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne (Risk Society. Towards a New Modernity). Frankfurt a.M.
- Berger, Peter L. / Berger, Brigitte / Kellner, Hansfried (1987). Das Unbehagen in der Modernität (The discomfort of modernity). Frankfurt a.M. and New York
- Bertelsmann Stiftung (BST) / Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (eds.) (2002): Eine Welt der Vielfalt Moderationshandbuch (A World of Difference Training Manual). Adapted by Piontek, Regina / Ulrich, Susanne Ulrich / Weber, Angelika / Wenzel, Florian. Gütersloh
- Boeser, Christian / Wenzel Florian (2019). Qualitätsstandards für "Argumentationstrainings gegen Stammtischparolen" (Quality Standards for "Argumentations trainings against anti-democratic slogans" People, Positions & Perspectives). Personen, Positionen & Perspektiven. Munich
- Boeser, Christian / Wenzel, Florian (2022). Lange Nacht der Demokratie. Begegnung, Inspiration und Reflexion im öffentlichen Raum (Long Night of Democracy. Encounter, Inspiration and reflection in the Public Space). Ulm
- Boeser, Christian (2023). Streitförderer. Warum wir sie brauchen. Wie sie einer werden (Dispute patrons. Why we need them. How to become one of them). Ulm
- Boeser, Christian (2025). Streitförderer für Demokratie (Dispute patrons for Democracy). Ulm
- Boger, Mai-Anh (2016): The Trilemma of Anti-Racism. In: Dada, Anum / Kushal, Shweta (eds.). Whiteness Interrogated. Oxford.
- Cataldi, Matteo (2024). Partiti populistici? Piuttosto neo-conflittuali (Populist parties? Rather neo-conflictual). Retrieved from Centro Italiano Studi Elettorali: Matteo Cataldi, Partiti "populisti"? Piuttosto "neo-conflittuali", Centro Italiano Studi Elettorali



CEDEFOP (European Center for the Development of Vocational Training) (2008). The shift in perspective towards learning outcomes. Developments in concepts, policy and practice in Europe. Luxembourg

Cepin, Matej / Belc Sabina / Šeme-Bonizzi, Marija / Straniero, Alice / Todorova, Diana / Farkas, Zsuzsanna / Keršmanc, Andreja Snoj, Povalej, Eva / Brodnjak, Sanja Obaha (2025). Hard Topics. Empowering Young people for Dialogue. Ljubljana

Commission of the European Communities (2006). Implementing the Community Lisbon Program. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the European Council on the establishment of a European Qualifications Framework for lifelong learning. Brussels

Cooperrider, David L. / Whitney, Diana / Stavros, Jacqueline M. (2008). Appreciative Inquiry Handbook: The First in a Series of AI Workbooks for Leaders of Change. 2<sup>nd</sup> edition. Chicago

Cotugno, Ferdinando (2024). Trattori, negazionisti, populisti: il fronte anti-ambientalista di cui dovremmo preoccuparci. Retrieved from Lucy sulla Cultura: <https://lucysullacultura.com/trattori-negazionisti-populisti-il-fronte-anti-ambientalista-di-cui-dovremmo-preoccuparci/>

Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Heller, Aylene / Brähler, Elmar (eds.) (2024). Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen (United in resentment: Authoritarian dynamics and right-extremist attitudes). Gießen

Derrida, Jacques (2006). Politics of Friendship. London

Derrida, Jacques (2005). Rogues. Two essays on reason. Stanford

Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv) (ed.) (2020). Weil es auf uns ankommt. Über den demokratischen Umgang mit Populismus. Ein Argumentationsleitfaden (Because it depends on us. On the democratic handling of populism. A guide to argumentation). Authors: Boeser, Christian / Wenzel / Florian. Berlin

Dewey, John (1916). Democracy and Education. London

EIU (Economic Intelligence Unit) (2023). Democracy Index 2023. London. Accessible at: <https://www.eiu.com/n/campaigns/democracy-index-2023/>

EU Commission (2016). The EU Code of conduct on countering illegal hate speech online. Accessible at: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online_en)

Fisher, Roger / Ury, William (2012). Getting to Yes. Negotiating an agreement without giving in. New York.

Foroutan, Naika (2019). Die postmigrantische Gesellschaft: Ein Versprechen der pluralen Demokratie (Post-migrant society: a promise of plural democracy). Bielefeld

Foucault, Michel (1997). Discipline and Punish. The Birth of the Prison. London

Grawe, Klaus (2004). Neuropsychotherapie (Neuropsychotherapy). Goettingen

Grossmann, Karin / Grossmann, Klaus E. (2023). Bindungen – das Gefüge psychischer Sicherheit

(Bonding – the nexus of psychological security). 9<sup>th</sup> edition. Stuttgart

Hackstein, Nils / Kuhla, Katrin / Meindl, Meral (2022). Einführung in politische und interkulturelle Bildung (Introduction to political and intercultural education), in: OUTWARD BOUND gGmbH (2022). Vielfalt erleben (Experiencing diversity). Schwangau

Heitmeyer, Wilhelm (2024). Authoritarian Temptations and Right-Wing Threat Alliance. The Crisis of Capitalist Societies in an Uncertain Future. Cham

Himmelman, Gerhard (2006). Leitbild Demokratie-Erziehung (The guiding principle of democracy education). Schwalbach/Ts.

Hobbes, Thomas (1668/2010). Leviathan: Or the Matter, Forme, and Power of a Commonwealth Ecclesiasticall and Civill, ed. by Ian Shapiro. New Haven

Hofstede, Geert (1991): Cultures and organizations: software of the mind. London

Hoggan-Kloubert, Tetyana / Mabrey, Paul E. / Hoggan, Chad (eds.) (2023).

Transformative Civic Education in Democratic Societies. East Lansing, Michigan

House, Ernest R. / Howe, Kenneth R. (2000). Deliberative democratic evaluation. In: New directions for evaluation. Special Issue: Evaluation as a Democratic Process: Promoting Inclusion, Dialogue, and Deliberation. Volume 2000, Issue 85

Howe, Kenneth R. (2003). Closing Methodological Divides. Towards Democratic Educational Research. London

Hufer, Klaus-Peter (2016): Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen (Argumentation training to counter slogans. Materials and instructions for educational work and self-learning), 10<sup>th</sup> edition, Schwalbach / Ts.

Hufer, Klaus-Peter (2017): Argumente gegen Parolen und Populismus (Arguments against slogans and populism), Schwalbach / Ts.

Hufer, Klaus-Peter (2018). Neue Rechte, altes Denken. Ideologie und Kernbegriffe (New Right, old thinking. Ideology and core terms). Weinheim

Hufer, Klaus-Peter (2019): Argumente am Stammtisch – Erfolgreich gegen Parolen, Palaver und Populismus (Arguments at the regulars' table - Successfully countering slogans, palaver and populism), 8<sup>th</sup> edition, Schwalbach / Ts.

Hufer, Klaus-Peter (2022). Wenn die Worte fehlen – Argumente gegen Stammtischparolen (When words fail – Arguments against slogans at the regulars' table). Deutscher Volkshochschulverband. Accessible at:

[https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/verbandswelt/projekte/ praevention-und-gesellschaftlicher-zusammenhalt/dvv-pgqz-artikelserie.pdf](https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/verbandswelt/projekte/praevention-und-gesellschaftlicher-zusammenhalt/dvv-pgqz-artikelserie.pdf)

Hufer, Klaus-Peter / Trumann, Jana (2023). Wirkung politischer Erwachsenenbildung.

Präventionsmöglichkeiten am Beispiel der Bildungsarbeit gegen Rechtsextremismus (Impact of civic education for adults. Options for prevention work demonstrated by educational work against right-wing extremism). Bonn

Hufer, Klaus-Peter (2024). Mut zur Demokratie. Nicht zuschauen, sondern handeln (Courage for democracy. Don't stand by, but act). Frankfurt/Main

Il Post (2024). Il caso della scuola di Pioltello che chiuderà per la fine del Ramadan (The case of the Pioltello school that will close for the end of Ramadan). Retrieved from Il Post:

<https://www.ilpost.it/2024/03/19/scuola-pioltello-chiusa-fine-ramadan/>

IPSOS and Area Studi Legacoop. (2023). Report FragillItalia

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V. (ed.) (2021). Evaluation als demokratischer Veränderungsimpuls (Evaluation as a democratic impulse for change) (Evaluation 1. Grundlagen / 2. Umsetzung / 3. Methoden). Author: Florian Wenzel. Munich

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V. (ed.) (2018). Begriffe – Glossar – Definitionen (Terms, Glossary, Definitions). München

Kuhla, Katrin (2017). Warum interkulturelle und politische Bildung? (Why intercultural and civic learning?). In: Das Culturatorium. Interkulturelle Bildung durch Improvisationstheater (The culturatorium. Intercultural learning via improvisation theatre). VIA Bayern. München

Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen (LpB NRW) (ed.) (2024). Workshop 'Mein Europa und ich!' (Workshop 'My Europe and I'). Düsseldorf

Levine, Peter (2013). We are the ones we have been waiting for. The promise of civic renewal in America. New York

Lewandowsky, S., Kempe, V., Armaos, K., Hahn, U., Abels, C. M., Wibisono, S., Louis, W., Sah, S., Pagel, C., Jankowicz, N., DiResta, R., Markolin, P., Schönemann, H., Hertwig, R., Crull, H., Mauer, B., Holford, D., Lopez-Lopez, E., & Cook, J. (2025). The Anti-Autocracy Handbook: A Scholars' Guide to Navigating Democratic Backsliding. Zenodo.

Lipset, Seymour Martin (1959). Political Man. The Social bases of Politics. London

McKnight, John (2013). A basic guide to ABCD community organizing. Available at:

<https://abcdinstitute.org/>

Maroshek-Klarmann, Uki (2001). Miteinander – Erfahrungen mit 'Betzavta' (Together – Experiences with 'Betzavta'). Adapted by Ulrich, Susanne / Henschel Thomas R. / Oswald, Eva. Gütersloh

Maroshek-Klarmann, Uki / Rabi Saber (2015). Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der 'Betzavta'-Methode (More than one democracy. Understanding and experiencing seven different forms of democracy – 73 activities according to the 'Betzavta'-Method). Adapted by Ulrich, Simbeck, Silvia / Wenzel, Florian. Gütersloh

Marx, Karl / Engels, Frederick (1848). Manifesto of the Communist Party. Accessible at:

<https://www.marxists.org/admin/books/manifesto/Manifesto.pdf>

Mau, Steffen / Lux, Thomas / Westheuser, Linus (2023). Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft (Trigger Points- Concensus and Conflict in present-day society).

Frankfurt am Main

Mehr Demokratie e.V. (ed.) (2022). Polarisierung in Krisen überwinden. Ein Forschungsprojekt zu Trauma und Demokratie mit über 350 Bürger:innen. (Overcoming Polarization in crises. A research project on trauma with over 350 citizens). Berlin

Mouffe, Chantal (ed.) (1992). Dimensions of Radical Democracy: Pluralism, Citizenship, Community. London

Müller, Jan-Werner (2016). Was ist Populismus? Ein Essay (What is populism? An essay). Berlin

Müller, Jan-Werner (2021). Freiheit, Gleichheit, Ungewissheit. Wie schafft man Demokratie? (Freedom, Equality, Insecurity. How to create democracy?). Berlin

Napoletano, Anna (2023). Populismo al potere: nuovi scenari e sfide alla democrazia liberale. Intervista a Daniele Albertazzi (Populism in power: new scenarios and challenges to liberal democracy. Interview with Daniele Albertazzi). Rivista Pandora

OECD (ed.) (2002). Definition and Selection of Competencies (DeSeCo): Theoretical and conceptual foundations. Neuchatel

OECD (ed.) (2005). Definition and selection of key competencies. Summary. Neuchatel

Pajnik, Mojca / Schwiertz, Helge / Della Porta, Donatella / Bernhardt, Franz / Ribač, Marko (eds.) (2025). Framing Solidarities in Times of Multiple Crises: Social Movements across European Cities. Cham

Pontranfolfo, Stefania (2020). La produzione dell'antiziganismo nei discorsi politici dell'Italia contemporanea (The production of anti-Gypsyism in the political discourses of contemporary Italy), Vol.6 n.1. Antropologia Pubblica

Powercube (ed.) (2009). Power Pack. Understanding Power for Social Change. Accessible at: [www.powercube.net](http://www.powercube.net)

Rabenstein, Reinhold / Reichel, Rene (2001). Kreativ beraten: Methoden und Strategien für kreative Beratungsarbeit, Coaching und Supervision (Creative counseling: methods and strategies for creative counseling, coaching and supervision). Aachen

Rancière, Jacques (1998). Disagreement: Politics and Philosophy. Minneapolis

Rathje, Stefanie (2010). Was ist eigentlich Interkulturelle Kompetenz? (What is intercultural competence anyway?). Coburg

Reckwitz, Andreas (2018). Die Gesellschaft der Singularitäten (The society of singularities). 6<sup>th</sup> edition. Berlin

Riemann, Fritz (1961). Grundformen der Angst (Basic forms of anxiety). Munich

Rogers, Carl (1977). On becoming a person. A Therapist's view of Psychotherapy. London

Schneider-Landolf, Mina / Zitterbarth, Walter (eds.) (2017). Handbook of Theme-Centered Interaction (TCI). Goettingen

Schröer, Hubertus / Szukitsch, Yvonne (2016). Kommunales Integrationsmanagement (Municipal management of integration). Munich

- Schulz von Thun, Friedemann (2008). Six Tools for Clear Communication. The Hamburg approach in English language. Hamburg
- Schulz von Thun, Friedemann (2023). Miteinander Reden 1-4. (Talking with one another). Hamburg
- Schwartz, Shalom H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1)
- Seberich, Michael / Wenzel, Florian (eds.) (2001). The power of language. Gütersloh
- Senninger, Tom (2000): Abenteuer leiten, in Abenteuer lernen: Methodenset zur Planung und Leitung kooperativer Lerngemeinschaften für Training und Teamentwicklung in Schule, Jugendarbeit und Betrieb (Leading adventures, learning from adventures: Set of methods for planning and facilitating cooperative learning communities for training and team development in schools, Youth work and companies). Münster
- Siegel, Stefan T., / Troxler, Eliane / Daumiller, Martin H. (2025). "We don't need no thought control": Dealing with faculty members spreading conspiracy theories. *Higher Education*.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-025-01500-5>
- Skinner, B.F. (1976). About Behaviorism. London.
- Stahl, Eberhard (2017). Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung (Dynamics in groups: handbook on leading groups). Weinheim
- Thomann, Christoph / Schulz von Thun, Friedemann (1988). Klärungshilfe 1: Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen (Clarification Aid 1): Handbook for therapists, Dialogue supporters and facilitators in difficult conversations). Hamburg.
- Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. (2024). National Roma and Sinti equality, inclusion and participation strategy, 22nd May 2024. Retrieved from UNAR:  
[https://www.unar.it/portale/documents/20125/113907/National\\_Roma\\_and\\_Sinti\\_strategy\\_2021\\_-\\_2030\\_EN\\_def.pdf/04285b59-26e5-d6e6-2d7e-6663fa976038?t=1654690689225](https://www.unar.it/portale/documents/20125/113907/National_Roma_and_Sinti_strategy_2021_-_2030_EN_def.pdf/04285b59-26e5-d6e6-2d7e-6663fa976038?t=1654690689225)
- Ulrich, Susanne (collaboration by Heckel, Jürgen / Oswald, Eva / Rappenglück, Stefan / Wenzel, Florian M.) (2006). Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung (Attention (+) Tolerance. Ways of dealing democratically with conflicts). Gütersloh
- Ulrich, Susanne / Wenzel, Florian (collaboration by Winter, Doerthe / Simbeck, Silvia / Rendle, Eva)(2006). Sprache – Macht – Demokratie. Politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft (Language – Power – Democracy. Civic Education in immigration society). Schwalbach/Ts.
- VIA Bayern (ed.) (2024). Online-Kurs: Was stärkt uns? Traumasensible Demokratiebildung (Online course: What strengthens us? Trauma-sensitive democracy education), accessible at: [www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de). Munich
- Vohra, Anchal (2023). Italy Now Has Conspiracy Theory As National Policy. In: Foreign Policy
- Wenger, Etienne / McDermott, Richard / Snyder, William (2002): Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge. Boston
- Wenzel, Florian (2009): Demokratische Evaluation. Ein beteiligungsorientierter und

wertschätzender Ansatz (Democratic Evaluation. An approach focusing on participation and appreciation), in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft ÖZB 3/2009 (Politische Bildung revisited), S. 309-323

Wenzel, Florian / Landes, Judith / Boeser, Christian (2009): Appreciative Inquiry. In: Mörchen, Annette / Tolksdorf, Markus Tolksdorf (eds.) (2009). Lernort Gemeinde. Ein neues Format der Erwachsenenbildung. Bielefeld, pp. 185-194.

Wenzel, Florian / Boeser, Christian (2022). Dorfgespräch. Ein Beitrag zur Demokratieentwicklung im ländlichen Raum (Village Talk. A contribution to democratic development in rural areas). 2<sup>nd</sup> edition. Bonn

World Health Organization (WHO) (2022). WHO European Framework for Action on Mental Health 2021-2025. Copenhagen

Zick, Andreas / Küpper, Beate / Berghan, Wilhelm (2018). Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018 (Lost middle – hostile conditions. Right-extremist attitudes in Germany 2018). Bonn

Zick, Andreas / Küpper, Beate / Mocros, Nico (2023). Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23 (The distanced middle. Right-extremist and democracy-threatening attitudes in Germany 2022/2023). Bonn



Co-funded by  
the European Union



# StandUp for Europe!

**Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.**