DIVERSITY: RACCOMANDAZIONI DI POLICY E PIANO D'AZIONE

DIVERSITY

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

This publication was developed by the partners of the Erasmus+ project Diversity.

More information about the project can be found at: https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/

CC BY NC

Contact
Heesen, Dr. Eva C.
heesen@aewb-nds.de

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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

DIVERSITY

INDICE

1 / Introduzione
p 4
2 / L'importanza della diversità
p 6
3 / Raccomandazioni di Policy
p 9
4 / Piano d'azione per i responsabili dell'istruzione per adulti
p 19
5 / Formare il formatore
p 22
6 / Sul Progetto DIVERSITY
p 26
7 / Risorse
p 28

DIVERSITY

Introduzione

Lo scopo del progetto DIVERSITY è quello di generare uno shift di mentalità che va dal concentrarsi sui migranti come gruppi target distinti e prepararli all'integrazione nella società che li circonda, all'includere i migranti nei programmi regolari dei formatori come un normale gruppo target per promuovere attivamente e direttamente la diversità e l'inclusione nell'educazione degli adulti e nella società. In molti casi, l'"educazione degli adulti per i migranti" è suddivisa in "educazione degli adulti per i rifugiati" e "educazione degli adulti per altri migranti". Così, i migranti sono considerati come un gruppo "speciale" di destinatari dell'educazione degli adulti, con soluzioni realizzate su misura. Sebbene questo approccio possa essere appropriato per rispondere e gestire i bisogni derivanti dalla contingenza di un improvviso afflusso di migranti, esso lascia i migranti al di fuori dell'offerta principale di educazione per adulti.

Una volta che i migranti hanno completato i corsi appositamente progettati (e finanziati) a fini di integrazione, gli attuali sistemi di educazione degli adulti offrono loro poche altre prospettive e pochi migranti passano a corsi "ordinari". Per esempio, l'educazione degli adulti per i migranti è principalmente legata all'apprendimento delle lingue; questi programmi sono pensati per formare mediatori culturali qualificati da "reinvestire" successivamente all'interno dello stesso sistema di educazione degli adulti per l'integrazione dei migranti.

Il passo successivo deve essere una "normalizzazione" di questo gruppo target agli occhi dell'educazione degli adulti e la loro integrazione strategica nel gruppo di destinatari consolidato. Per raggiungere questo obiettivo, le organizzazioni fornitrici devono rivedere i loro processi interni e adattare le strategie di gestione e pianificazione del programma per rimanere appetibili come formatori ai quali rivolgersi anche a lungo termine.

DIVERSITY

Il pubblico di riferimento di questo progetto è diversificato, e mira a raggiungere i professionisti e le parti interessate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. A livello locale e regionale, i manager e i programmatori hanno una consapevolezza avanzata delle situazioni e dei bisogni dei migranti, così come una maggiore capacità di affrontare e integrare questi bisogni nelle strutture organizzative e nei programmi. Attraverso di loro, abbiamo intenzione di raggiungere i partecipanti. I partecipanti migranti beneficeranno di programmi di corsi adeguati che porteranno a una istruzione più inclusiva.

A causa del principio di sussidiarietà, i responsabili politici locali e regionali svolgono un ruolo di primo piano nel quadro dell'offerta di istruzione per adulti in tutta Europa. Il progetto, quindi, mira ad aumentare la consapevolezza, presentare buone pratiche e fornire esempi di misure attuabili al fine di sostenere i responsabili politici locali e regionali che mirano a promuovere l'inclusione dei migranti. Inoltre, una maggiore inclusione all'interno dei sistemi di educazione degli adulti nei confronti dei migranti avrà un effetto a cascata per influenzare gli studenti e la società in generale. DIVERSITY contribuirà quindi alla coesione sociale così come alla diversità e all'inclusione delle minoranze nel settore dell'educazione degli adulti e nella società in senso lato.

A livello nazionale, gli sforzi si concentrano sui responsabili politici, la cui consapevolezza del problema in questione, la conoscenza delle misure attuabili, così come le buone pratiche trasferibili, verranno aumentate. Questo influenzerà i professionisti dell'educazione degli adulti e di conseguenza anche i beneficiari e la società in generale, come descritto di seguito.

Infine, i partner, in particolare EAEA e IHF, mobiliteranno le loro rispettive reti internazionali ed europee per fornire un impatto a livello europeo dei risultati e dei prodotti e la loro graduale adozione a livello trans-europeo. Oltre alle loro reti, entrambi mobiliteranno anche i responsabili politici dell'UE (identificati nei membri del Parlamento europeo dei paesi rappresentati e nei comitati pertinenti) così come le parti interessate (Comitato economico e sociale, associazioni e gruppi di interesse dell'UE) per garantire che il progetto generi un impatto rilevante a livello UE, a sostegno delle politiche, strategie e priorità dell'Unione.

L’importanza della diversità

La popolazione studentesca di quasi tutte le istituzioni, così come quella dell'educazione degli adulti, è cambiata drasticamente da quella che era venti e trenta anni fa. È evidente come sia molto più diversificata in termini di genere, etnia/nazionalità, età, stato socio-economico e convinzioni rispetto a venti anni fa. Perciò questi studenti e queste comunità di insegnanti hanno bisogno di competenze didattiche diverse, di esperienze diverse e di maggiori possibilità di agevolazione affinché possano apprendere al meglio secondo i loro stili di apprendimento. Una delle competenze e abilità necessarie sarebbe quella di riconoscere le loro differenze e incorporare attivamente le loro esperienze negli obiettivi di apprendimento di ogni sessione (Mujtaba, 2011).

Gli studenti nell’ambito dell'educazione degli adulti spesso sono anche lavoratori. Sul posto di lavoro, hanno il potenziale per arricchire il contesto che li circonda. La ricerca mostra che gruppi di lavoro eterogenei producono più elaborazione cognitiva e più scambio di informazioni. La diversità porta nuove idee ed esperienze, e le persone possono imparare le une dalle altre. Portare idee e prospettive diverse porta a una migliore risoluzione dei problemi. Lavorare in team diversi apre il dialogo e promuove la creatività (Psychology Today). Secondo Forbes, è importante assumere persone provenienti da tutti i background, perché ognuno ha competenze diverse che possono fornire e contribuire a migliorare un business. Avere un ambiente inclusivo e diversificato permette di integrare prospettive più ampie durante il brainstorming, la risoluzione dei problemi e lo sviluppo di nuove idee nel business. I dipendenti sono in grado di promuovere il business in modo efficace perché hanno un background simile a quello del target di riferimento (Forbes).

DIVERSITY

Il nostro progetto ha riconosciuto i migranti come un gruppo target che manca di supporto nell'apprendimento degli adulti così come sul posto di lavoro. Il numero di migranti internazionali (secondo il Dipartimento degli Affari Economici e Sociali delle Nazioni Unite) a livello globale è su una traiettoria ascendente che ha raggiunto 272 milioni nel 2019. I rifugiati rappresentavano globalmente 70,8 milioni di individui alla fine del 2018 (Heinemann, Monzo, 2021). Secondo il nuovo rapporto EURYDICE riguardo al background migratorio, i migranti non UE (cioè gli adulti nati al di fuori dell'UE-27) registrano tassi di partecipazione medi più alti (11,2% nel 2019) rispetto agli adulti nati in patria (10,9%) e ai migranti UE (8,8%) quando si tratta di partecipare a programmi di istruzione per adulti.

La fornitura di competenze di base sovvenzionate pubblicamente include anche programmi per l'integrazione dei migranti. In diversi paesi, questi programmi sono parte integrante dell'offerta sistematica di apprendimento aperta agli adulti. Mentre la componente linguistica è di solito un elemento centrale di questi programmi, il loro contenuto può andare oltre l'istruzione linguistica. Per esempio, a volte includono un ulteriore supporto all'alfabetizzazione o altri elementi che facilitano l'integrazione dei migranti in una cultura e società diversa. In Lussemburgo, i corsi intensivi di base e di integrazione linguistica (parcours d'instruction de base et d'intégration linguistique) sono rivolti a coloro che non hanno mai frequentato la scuola o che non conoscono l'alfabeto latino. I corsi di alfabetizzazione sono forniti in lingua francese. Per coloro che sono alfabetizzati, il francese viene insegnato come lingua per i parlanti di altre lingue. Il percorso di apprendimento è personalizzato. In Finlandia, la formazione linguistica è fornita come parte della formazione all'integrazione dei migranti (maahanmuuttajien kielikoulutus). Il gruppo target è costituito dai migranti che hanno superato l'età della scuola dell'obbligo. La formazione consiste in un'istruzione in finlandese o svedese e, se necessario, in abilità di lettura e scrittura e in altre istruzioni che promuovono l'accesso al mercato del lavoro e all'ulteriore istruzione. La formazione può anche includere il riconoscimento dell'apprendimento precedente, il riconoscimento dei titoli di studio, la pianificazione professionale e l'orientamento professionale. È anche degno di nota il fatto che i programmi che mirano all'integrazione dei migranti sono a volte inclusi in altri tipi di formazione istituzionalizzata. Per esempio, nella Comunità fiamminga del Belgio, tali programmi sono forniti all'interno del sistema di istruzione di base per adulti (basiseducatie). Inoltre, i corsi per l'integrazione dei migranti non hanno sempre un carattere non formale. La Svezia, per esempio, include questo tipo di offerta nel sistema comunale di educazione degli adulti (komvux) e la riconosce come un'istruzione linguistica qualificante al livello 1 ISCED e al livello 2 EQF. Come la Svezia, anche la Norvegia ha un programma di istruzione formale (ISCED 2) per l'integrazione dei migranti. Esso comprende una componente linguistica, un modulo di alfabetizzazione di base e corsi relativi agli studi sociali (EURYDICE, 2021).

Nel quadro del processo di consultazione pubblica, il governo maltese ha riconosciuto che l'istruzione è uno dei principali fattori di integrazione dei migranti. Questo risultato è stato confermato dai cittadini di paesi terzi che sono stati consultati durante la ricerca. Quasi tutti hanno riconosciuto che le barriere linguistiche rendono più difficile il processo di ottenimento delle informazioni sui documenti richiesti. La richiesta fatta dalla maggior parte dei migranti è stata quella di avere più opportunità di imparare entrambe le lingue parlate nel paese (inglese e maltese), al fine di avere una migliore conoscenza di questo specifico aspetto della cultura. Inoltre, un corso sulla cultura maltese è stato ritenuto utile perché ha facilitato la comprensione della comunità in cui andranno a vivere. Oltre ai corsi culturali e linguistici, alcuni degli intervistati hanno richiesto anche corsi professionali specifici, possibilmente con una componente di formazione. Un aspetto che è stato ritenuto utile per migliorare la loro occupabilità. Un altro aspetto utile, secondo la Malta Migrants Association, sarebbe quello di avere maggiori informazioni sui diritti dei lavoratori e sulla legislazione maltese sul lavoro, il che aiuterebbe ad evitare lo sfruttamento e ad aumentare la consapevolezza dei loro diritti come esseri umani (progetto MEDBALT).

DIVERSITY

Raccomandazioni di Policy

Attraverso la raccolta e la mappatura dei dati, lo sviluppo del curriculum, i test e i feedback, abbiamo acquisito importanti informazioni non solo sui bisogni e sulle necessità specifiche dei formatori nel contesto dell'apertura delle loro organizzazioni alla diversità migratoria, ma anche sul supporto necessario a livello istituzionale e sulle barriere che le decisioni adottate possono creare e rafforzare. Incorporare i migranti nelle più ampie strategie di pianificazione dell'educazione degli adulti si traduce in un appello ai responsabili politici della sfera economica ad allineare le loro strategie regionali ai cambiamenti nella composizione della forza lavoro. L'educazione degli adulti è un elemento cruciale nel facilitare questi cambiamenti, perciò abbiamo preparato una serie di raccomandazioni di policy che mirano a più argomenti e livelli per una migliore inclusione.

Sulla base della risoluzione del Consiglio su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030, l'inclusione rientra nell'area prioritaria n. 4, progettata sulla necessità di promuovere maggiori opportunità a livello politico e sistemico per la qualità, la professionalizzazione e l'equità nell'educazione degli adulti.

Più precisamente, per inclusione si intende:

- Rafforzare l'uguaglianza di genere e la solidarietà tra i diversi gruppi target (in considerazione del background culturale, della demografia e dello status socio-economico) con un'attenzione specifica ai cosiddetti gruppi vulnerabili - persone che sono esposte più di altre al rischio di emarginazione economica e con esponenzialmente meno opportunità non solo di istruzione e formazione ma anche di emancipazione finanziaria.

DIVERSITY

- Impegno sociale, politico e finanziario per un nuovo modello di impegno e di governance che possa sostenere e supportare il coinvolgimento di persone che possono incontrare maggiori sfide/barriere nell'accesso all'educazione degli adulti e ai percorsi di riqualificazione dell'apprendimento permanente.
- Networking e meccanismi di cooperazione/coordinamento centrati sullo studente con i fornitori locali di AE e gruppi di rilevanza in generale, in particolare quelli che rappresentano gli interessi di specifiche categorie sociali (ad esempio, le associazioni di migranti).
- Programmazione strutturata per la cittadinanza attiva e il benessere mentale e fisico degli anziani over 65, in modo da promuovere e integrare stili di vita sani e la partecipazione a società democratiche.

DIVERSITY

Come diventare diversificati?

Inclusione a livello di programma

- I fornitori di istruzione per adulti potrebbero includere una serie più diversificata di argomenti e temi nei loro curricula.
- Promozione delle abilità e delle competenze dei partecipanti migranti: gli studenti migranti hanno diverse competenze, abilità e conoscenze imprenditoriali che possono portare benefici alla comunità locale.

Il progetto di partenariato Erasmus + PRISMA ha discusso le “good practices” nel coinvolgimento attivo e strategico dei migranti nei processi decisionali per quanto riguarda la fase di pianificazione del programma. Hanno sviluppato un modulo di valutazione delle buone pratiche e una griglia di valutazione delle stesse per le istituzioni AE per auto valutare il potenziale partecipativo delle misure e delle attività. I moduli possono essere scaricati qui: https://www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/prisma-participation-rather-than-integration-of-migrant-communities-in-adult-learning/

- Le organizzazioni di educazione degli adulti potrebbero creare dei colloqui di "riflessione" nei quali una percentuale dei partecipanti abbia un background migratorio e in questo modo incoraggiare sempre un dialogo aperto.
- Lo scopo della condivisione delle conoscenze è quello di migliorare la familiarità del personale con le diverse realtà culturali e quotidiane delle comunità che assistono.

Inclusione a livello “organizzativo”

- I fornitori di istruzione per adulti potrebbero essere più inclusivi a livello "organizzativo" includendo i migranti nel loro consiglio, nella gestione, nell'amministrazione o nel personale docente. In questo modo, l'organizzazione ha una visione dall'interno di quelli che sono i bisogni e le aspirazioni di questo gruppo di apprendimento.

Secondo la Alliant University, avere un team diversificato da diversi background può aumentare l'impegno dei dipendenti e quindi la produttività, ma al di là dei benefici legati al business, creare un posto di lavoro che sia confortevole per gruppi diversi può essere incredibilmente utile.

In Grecia, un recente studio indipendente (Dianeosis, 2021) ha sottolineato come l'educazione degli adulti e la formazione professionale abbiano successo nella misura in cui una cultura dell'educazione degli adulti venga inglobata in tre elementi chiave del sistema, ovvero i criteri del personale degli educatori per adulti, le licenze dei servizi di educazione degli adulti e la metodologia dei programmi di educazione degli adulti. Esaminando ulteriormente i criteri del personale, l'aspetto dell'inclusività è chiaramente affrontato, suggerendo che i criteri formali, così come documentati ufficialmente finora, non sembrano essere adeguati a fornire un'efficace educazione e formazione degli adulti.

DIVERSITY

Inclusione a livello di ambiente di apprendimento

- Adozione di un modello di " benefici per le risorse" piuttosto che di un modello di "deficit per le risorse": Creare una stretta collaborazione con la comunità locale di immigrati può portare benefici sia ai fornitori di istruzione per adulti che agli stakeholder locali e regionali. Lo scambio culturale di tradizioni, lingua e cucina può arricchire un ambiente e contribuire a rafforzare i legami tra gli studenti stessi e i formatori.

Una scuola serale locale (FOF Vendsyssel - secondo la legge sull'istruzione non formale e le attività di volontariato democratico) ha deciso di chiedere a un gruppo di richiedenti asilo della loro zona cosa volevano imparare e sperimentare. Le risposte sono state in parte le stesse di quelle dei danesi locali, ma oltre a questo volevano conoscere e vedere la loro democrazia. Tutto ciò ha portato a visite al municipio e a un'attività speciale nel giorno della costituzione danese (DFS, 2021).

- La progettazione e la consegna dei programmi dovrebbe promuovere l'uguaglianza. I valori, le idee e le opinioni di tutti i partecipanti contano e nessuno si deve sentire in una posizione subordinata.
- Miglioramento dell'interazione con comunità diverse: Le agenzie pubbliche, i funzionari e le istituzioni potrebbero essere più attivi nel partecipare alle reti e attivare nuovi programmi che beneficerebbero le comunità di migranti. Ci dovrebbe essere un approccio inter-agenzie per promuovere il sostegno.
- I fornitori di istruzione per adulti potrebbero puntare a migliorare le interazioni con le comunità diverse.

Nel 2017-2019 un progetto europeo di azione chiave 3, intitolato COMANITY, ha sviluppato un programma di formazione in Grecia, Spagna, Italia e Regno Unito, per giovani che potrebbero diventare animatori di comunità. Il progetto aspirava a sviluppare un nuovo ruolo, l'animatore di comunità, coinvolgendo i giovani emarginati e applicando la partecipazione civica dei giovani sviluppando il ruolo del volontariato per l'inclusione sociale in specifici contesti locali. Il 'Community Animateur' può essere pensato come un 'mediatore sociale' che crea un ponte tra i giovani ai margini della società e altri attori e istituzioni della comunità. Il concetto di Animateur è stato sviluppato per lavorare dove emergono situazioni di conflitto sociale, anche intenso, tra giovani, residenti e altri gruppi per l'uso di aree pubbliche. L'Animateur è tipicamente un giovane "volontario" che proviene dalla comunità ed è fidato dal suo gruppo di pari emarginati. Gli animatori agiscono come un punto di mediazione tra i giovani difficili da raggiungere e "il sistema". Catalizzano le relazioni tra entità scollegate per l'apprendimento e l'inclusione - per esempio organizzando workshop intersettoriali e tra agenzie che coinvolgono scuole, organizzazioni giovanili, imprese locali e attori della società civile. Organizzano iniziative radicali - e spesso dirompenti - di apprendimento inclusivo. Valorizzano e si basano sulle risorse della comunità per sviluppare, in collaborazione con i giovani, innovazioni sociali volte a risolvere i problemi della comunità.

Finanziamenti

La risoluzione del Consiglio su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 menziona che gli Stati membri dovrebbero fare pieno uso delle opportunità di finanziamento dell'Unione in linea con le loro circostanze, priorità e sfide nazionali. Gli obiettivi non pregiudicano le decisioni sulle modalità di attuazione degli strumenti di finanziamento dell'Unione nell'ambito del quadro finanziario pluriennale 2021-2027 e della NextGenerationEU.

Questi spaziano dai fondi strutturali, vale a dire il FSE e il FESR, e (ancora più rilevante) la partecipazione ai programmi finanziati dall'UE (ad esempio, Erasmus+). Tuttavia, è anche importante sottolineare il fatto che le fonti di finanziamento non dovrebbero basarsi esclusivamente su progetti e programmi legati all'UE: Le iniziative locali AE dovrebbero basarsi su un principio di auto-sostenibilità che includa anche la partecipazione dei rappresentanti del settore privato (ad esempio, datori di lavoro, PMI, associazioni di imprese, camere di commercio, ecc.) Meccanismi di finanziamento che siano allo stesso tempo sostenibili nel lungo periodo, efficienti, efficaci e d'impatto, beneficiano di un robusto controllo contabile e di audit che permea tutti i livelli di attuazione (da quello locale a quello nazionale).

La diversità e l'inclusione dei migranti non dovrebbero essere un costo, ma un investimento.

Nel 2018, la città di Larissa ha fondato una nuova iniziativa, l'"Università dei cittadini", con l'obiettivo di pianificare e fornire programmi di educazione degli adulti, i cosiddetti Cicli di apprendimento, attraverso 12 domini tematici, uno dei quali riguardava il coinvolgimento e la qualificazione della comunità dei migranti. Lo scopo di questa iniziativa progettuale, che è stata recentemente premiata dall'UNESCO, era quello di fornire servizi di educazione per adulti disponibili a tutti i cittadini della regione, instillando i principi dell'educazione degli adulti allo sviluppo dei programmi e migliorando il ruolo della cittadinanza attiva nella comunità.

- Il numero di migranti in Europa sta crescendo ogni anno, per ragioni politiche, economiche o ambientali. Questo specifico gruppo di apprendimento potrebbe presto diventare il principale, quindi i fornitori di istruzione per adulti devono adattarsi.

DIVERSITY

Fornitura di ulteriori incentivi finanziari

- A livello locale, regionale e nazionale ci potrebbero essere incentivi finanziari per una "maggiore inclusività" come beneficio aggiuntivo per i fornitori di istruzione per adulti.

Poiché non ci sono fondi comunali disponibili per i richiedenti asilo, FOF Vendsyssel ha dovuto trovare finanziamenti in un programma speciale di sviluppo dell'Associazione Danese per l'Educazione degli Adulti (Dansk Folkeoplysnings Samråd) (FDS, 2021).

Formazione finanziata pubblicamente e centralizzata

- Operatori sociali, formatori, volontari e altro personale ora più che mai hanno bisogno di avere accesso a una formazione centralizzata e di qualità quando lavorano con diversi allievi immigrati. Essendo un gruppo relativamente nuovo di studenti, hanno bisogno di un sistema di supporto diverso da quello di altri gruppi vulnerabili.

A causa della gravità e della natura prolungata delle loro esperienze, le popolazioni di migranti e rifugiati hanno maggiori probabilità di subire traumi rispetto alla popolazione generale. In Germania, circa il 40% degli adulti rifugiati e il 20% dei bambini rifugiati ha sofferto di PTSD. Nei Paesi Bassi, tra il 13% e il 25% dei rifugiati e dei richiedenti asilo soffrono di disturbo da stress post-traumatico e/o depressione. Più del 40% dei bambini reinsediati in Europa dopo aver vissuto la guerra nell'ex Jugoslavia ha avuto disturbi dell'umore e dell'ansia, mentre un terzo ha sofferto di disturbo post traumatico da stress. Anche le esperienze stressanti dopo il reinsediamento hanno contribuito a questi effetti (UNESCO, 2019).

Finanziare l'imprenditorialità degli immigrati

- I fornitori di istruzione per adulti dovrebbero fornire programmi per incoraggiare l'imprenditorialità degli immigrati.

Il progetto locale "Wir leben in Hannover - eine bunte Verbindung" è un'iniziativa di Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB), ALBuM Network e la città di Hannover. Una serie di microprogetti sono costruiti intorno all'integrazione, alla comunità e alla (co-)creazione di una società diversificata. Gli eventi riuniscono persone da diversi background e affrontano molti argomenti - spesso si legano ad Hannover come spazio comune.

- Essendo un argomento relativamente nuovo, le organizzazioni potrebbero ottenere ulteriori finanziamenti e mentoring per testare diversi metodi e creare un approccio sostenibile.

Agenda nazionale

Quota di diversità

- I fornitori pubblici di istruzione per adulti potrebbero includere una certa percentuale di impiegati che devono essere migranti o con un passato da migranti.
- Si potrebbero introdurre misure di discriminazione positiva a favore dell'impiego di migranti nelle agenzie governative, compresa l'educazione degli adulti.
- Ci potrebbe essere un incentivo nazionale per promuovere la diversità nei posti di lavoro.

L'iniziativa "G mit Niedersachsen" offre supporto e guida agli agenti e alle organizzazioni che lavorano nel campo della parità di genere e della migrazione. Facilitano le opportunità di networking e lo scambio tra il personale con un focus sulla promozione della sensibilità di genere e della diversità nel settore dell'istruzione superiore. Un'iniziativa del Ministero degli Affari Sociali, della Salute e dell'Uguaglianza in Bassa Sassonia; guidata dal Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

- Le agenzie governative e i fornitori di istruzione per adulti potrebbero lavorare insieme per condividere informazioni sulla legislazione che protegge i migranti da abusi sistematici.

Celebrare l'inclusione dei migranti e la diversità

- Ci potrebbe essere un riconoscimento del duro lavoro fatto dalle organizzazioni di educazione degli adulti che lavorano con gruppi di migranti e li includono nel loro ambiente.
- Diversi enti governativi potrebbero promuovere il dialogo multiculturale e l'inclusione della diversità attraverso la loro linea di lavoro.

Capacità e competenze

- La diversità avrebbe bisogno di un sostegno ufficiale. I ministeri e altri enti governativi potrebbero fornire informazioni sui modi per ottenere il riconoscimento formale e la convalida delle qualifiche, delle abilità e delle competenze non comunitarie, in conformità con una rete di qualifiche nazionali e comunitarie.
- I fornitori di istruzione per adulti potrebbero avviare un curriculum basato sulla costruzione della pace globale sulla base delle raccomandazioni e degli input degli sfollati e dei migranti.
- La politica dell'istruzione superiore potrebbe dare la priorità agli studenti migranti come gruppo target, fornendo quindi incentivi e diffondendo informazioni sul supporto disponibile.

Formare I formatori

Quasi tutte le organizzazioni e le istituzioni accademiche hanno varie forme di formazione formale o obbligatoria per i loro associati, docenti e/o personale durante il processo di assunzione iniziale e come processo continuo ogni anno. Gran parte di questa formazione è formalmente richiesta per assicurarsi che i dipendenti di queste istituzioni siano consapevoli che l'organizzazione si aspetta che trattino tutti in modo equo. Tuttavia, in molte organizzazioni accademiche e aziendali, gran parte della formazione sull'etica e le molestie sessuali non sono rafforzate attraverso la formazione e lo sviluppo (Mujtaba, 2011).

Ricerca sulle paure, le reticenze e le raccomandazioni dei manager e dei fornitori dell'educazione degli adulti

- Per costruire una maggiore inclusività dell'offerta di educazione per adulti, potrebbe essere avviato un dialogo per trasmettere la situazione attuale relativa all'inclusione dei migranti.

Fornire un'opportunità ai migranti di condividere la loro esperienza

- Fornire tempo e spazio per il dialogo, la condivisione di storie e narrazioni personali.
- Incoraggiare i migranti a essere coinvolti e a co-progettare il curriculum di apprendimento.
- I migranti sono in grado di condividere le loro conoscenze, quindi possiamo imparare qualcosa sull'intervento nei conflitti e sulla costruzione della pace dalla loro esperienza.
- Formare i migranti per permettergli di fornire a loro volta un’educazione sulla sensibilità culturale alle organizzazioni governative, non governative e comunitarie.

L'integrazione iniziale degli immigrati (Začetna integracija priseljencev) è un programma gratuito che permette agli immigrati di imparare la lingua slovena e ottenere informazioni sulla società slovena. I corsi comprendono circa 180 ore di lezione (EURYDICE, 2021).

- Utilizzare la formazione sulla diversità degli immigrati per diventare più bravi a trattare con altri tipi di diversità (siamo tutti diversi e abbiamo diversi bisogni, stili di apprendimento, ecc. - lavorare con i migranti può migliorare la sensibilità verso altri tipi di diversità).

DIVERSITY

Fornire un'opportunità agli educatori per migliorare le loro competenze

- Ci potrebbero essere nuovi programmi pilota per rendere l'educazione divertente e sperimentale, dato che abbiamo a che fare con un nuovo sottogruppo di studenti con i loro bisogni specifici.
- Incoraggiare i formatori a diventare 'orientati al processo piuttosto che al 'prodotto'.
- Fornire tempo libero extra per frequentare nuovi corsi di aggiornamento.

In Islanda, il Centro servizi per l'istruzione e la formazione (ETSC; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins) (45) è il punto focale designato per fornire supporto allo sviluppo dell'educazione degli adulti, delle competenze di base e dell'educazione della seconda opportunità. Il centro funge da forum per la cooperazione tra il Ministero delle finanze e degli affari economici, la Confederazione islandese del lavoro, la SA Confederazione delle imprese islandesi, la Confederazione dei dipendenti statali e comunali d'Islanda e l'Associazione islandese delle autorità locali. L'obiettivo del forum è quello di aumentare l'offerta di opportunità educative per le persone nel mercato del lavoro che hanno un'istruzione formale di base limitata, gli immigrati e altri, così come affrontare altre questioni educative di interesse generale per la comunità. L'ETSC è il principale centro di consulenza e sviluppo pedagogico in questo campo (EURYDICE, 2021).

- Gli educatori e i formatori, che sono la spina dorsale dell'erogazione dell'istruzione e della formazione ai migranti, hanno bisogno di un supporto specializzato da parte di agenti esperti con competenze nell'istruzione e nella formazione a culture e gruppi diversi. Non è sufficiente aspettarsi che gli educatori e i formatori dei gruppi di studenti migranti siano adeguatamente supportati dagli agenti di supporto all'istruzione e alla formazione tradizionali.

DIVERSITY

Inclusione dei migranti

I migranti come gruppo di apprendimento specifico

- Avendo bisogni specifici, i migranti potrebbero essere trattati separatamente dagli studenti "tradizionali" a causa del trauma e dei bisogni di consulenza, del disordine da stress post-traumatico e di altre sfide che hanno superato durante il loro processo di migrazione.
- L'attenzione dovrebbe essere focalizzata sulla consapevolezza del loro background, della loro cultura e dei loro bisogni di apprendimento, che sono anch'essi molto specifici.
- Ci deve essere un'inclusione delle voci dei beneficiari dell'istruzione.

Secondo la legislazione sull'istruzione danese per gli stranieri adulti, gli studenti di ogni ente di istruzione per adulti hanno il diritto di formare un " consiglio degli studenti". Il ruolo del consiglio è quello di essere la voce dei partecipanti e prendersi cura degli interessi degli stessi (RETS, 2020).

Accesso alle informazioni

- Collegare la partecipazione ai programmi di educazione degli adulti con altri benefici come il trasporto gratuito, l'accesso gratuito agli eventi culturali, l'assicurazione sanitaria (non solo per i migranti ma per tutti i partecipanti che incontrano ostacoli).
- Fornire indicazioni in diverse lingue su dove raccogliere informazioni e supporto dai sistemi governativi.

A differenza dei bambini e degli adolescenti, gli adulti hanno molte responsabilità oltre all'apprendimento. A causa di queste responsabilità che a volte li tengono lontani dalla formazione, gli adulti hanno delle barriere che impediscono loro la partecipazione all'apprendimento. Alcune di queste barriere includono la mancanza di tempo, denaro, fiducia o interesse, mancanza di informazioni sulle opportunità di apprendimento, problemi di programmazione, "burocrazia" e altre sfide che tutti gli adulti devono affrontare (Mujtaba, 2011).

Introdurre e impiegare un approccio multi-stakeholder

- Assicurarsi che tutte le parti interessate siano incluse in qualsiasi processo volto a includere i migranti nell'apprendimento degli adulti, comprese le organizzazioni di migranti, gli istituti di ricerca che sviluppano nuovi approcci concettuali alla migrazione, le parti sociali, il settore privato, ecc.

DIVERSITY

PIANO D'AZIONE PER I RESPONSABILI DELL'ISTRUZIONE PER ADULTI

Secondo la Drexel University, l'ambiente della classe e il curriculum dovrebbero essere sensibili alla crescente diversità culturale della nostra società. Hanno preparato una serie di strategie che incoraggeranno la consapevolezza culturale di tutti gli studenti, miglioreranno il senso di identità di ogni studente e favoriranno l'inclusione nella comunità della classe.

1. Conoscere gli studenti

Assicurarsi che la consapevolezza culturale sia promossa in classe inizia con la comprensione di ogni singolo studente da parte dell'insegnante. Prendersi del tempo per conoscere il background culturale di ogni studente, gli hobby, gli stili di apprendimento e ciò che li rende unici. Dimostrare un interesse genuino nel conoscere ogni studente e la sua cultura aiuterà a stabilire la fiducia e permetterà di formare un legame con loro in modo che si sentano apprezzati. Se gli studenti si sentono apprezzati e a loro agio con l'insegnante, ci sono maggiori possibilità che si sentano a loro agio nel parlare e rispettare i loro compagni nella classe - e la comunicazione è il fulcro di una classe culturalmente consapevole e inclusiva.

2. Mantenere una comunicazione coerente

Oltre a conoscere gli studenti, gli insegnanti dovrebbero anche continuare a mantenere una comunicazione costante durante il semestre o l'anno scolastico.

DIVERSITY

Programmare incontri a tu per tu con gli studenti per "fare il check-in" ogni tanto permetterà di migliorare costantemente l'accessibilità della classe per tutti. Gli studenti possono parlare se si sentono inclusi nella cultura della classe. In questo modo si possono identificare i problemi o i modi per migliorare l'esperienza complessiva. È anche un'opportunità per discutere i loro progressi in classe e offrire indicazioni su come possono migliorare, in base alle loro esigenze individuali come studenti.

3. Riconoscere e rispettare ogni studente

È anche importante che gli studenti celebrino e rispettino i loro diversi background, così come gli altri. Quando è appropriato, gli insegnanti dovrebbero incoraggiare gli studenti a ricercare e conoscere il proprio background etnico e culturale. Questo permette loro di capire meglio la propria cultura e le differenze e le sfumature con i loro compagni. Inoltre, questo può essere un ottimo esercizio per rompere il ghiaccio, permettendo agli studenti di fare presentazioni sulle loro tradizioni familiari e sulla loro cultura per aiutare ad esporre la classe a concetti al di fuori della loro zona di comfort familiare. Riconoscere queste differenze e creare uno spazio sicuro per la discussione aiuta a promuovere la comprensione in classe e oltre. Inoltre, mentre incoraggiate gli studenti a conoscere le loro diverse origini, ricordatevi di dedicare del tempo a sottolineare ciò che è offensivo e la distinzione tra celebrazione culturale e appropriazione. Imparare a parlare di altre culture in modo rispettoso e maturo è essenziale per il successo nella vita al di fuori della classe.

4. Praticare la sensibilità culturale

Mentre è importante mantenere un dialogo aperto tra gli studenti, è altrettanto importante assicurarsi di essere sensibili alla cultura, alle credenze e alle preoccupazioni linguistiche di tutti. Prendetevi il tempo per capire le sfumature culturali di ogni studente - dagli stili di apprendimento alla lingua che usano - e usate queste intuizioni per progettare i vostri piani di lezione. Per esempio, fornire agli studenti di lingua inglese risorse appropriate e pertinenti che li aiutino a migliorare le loro capacità di comprensione dell'inglese. Piuttosto che insegnare con uno stile di lezione tradizionale, create esperienze di apprendimento che siano più interattive e richiedano collaborazione. Queste precauzioni aiuteranno a garantire che ogni studente si senta incluso, che gli sia dato lo spazio per imparare a modo suo e che gli sia data la possibilità di avere successo.

5. Incorporare la diversità nel piano di lezione

L'ambiente della classe è importante per favorire la consapevolezza culturale, ma bisogna anche assicurarsi che la diversità sia rappresentata nel piano delle lezioni. Per esempio, ampliare le lezioni di storia in modo che comprendano il mondo oltre la storia e la cultura degli Stati Uniti. Oppure, usare riferimenti e analogie ad altre culture nelle lezioni e nei compiti per aiutare gli studenti con diversi background a connettersi personalmente. Un'altra buona strategia è quella di coinvolgere oratori diversi per aggiungere punti di vista diversi e un contesto di vita reale a diversi argomenti. Ci sono diversi modi per integrare la consapevolezza culturale e la diversità nel piano di lezione, e varierà a seconda delle culture rappresentate nella classe e del corso che si sta insegnando. Indipendentemente dall'argomento, cercate sempre di presentare e collegare le lezioni a problemi del mondo reale. È più facile promuovere la consapevolezza culturale all'interno delle lezioni quando c'è un esempio reale con cui gli studenti possono relazionarsi.

6. Dare agli studenti libertà e flessibilità

Gli insegnanti spesso sentono di dover assumere un approccio severo e autoritario quando si tratta di gestire la loro classe. Le lezioni più preziose sono spesso apprese attraverso l'apprendimento tra pari e attraverso le esperienze degli studenti stessi, quindi dare loro una certa libertà nel corso incoraggia una maggiore connessione con il curriculum. Permettete agli studenti di leggere e presentare i propri materiali che si riferiscono alla lezione principale, in modo che possano affrontare l'argomento dalla loro prospettiva. Come insegnante, si può fungere da facilitatore e incoraggiare la conversazione e un sano dibattito tra opinioni diverse. I compiti di gruppo sono anche un ottimo modo per esporre gli studenti a prospettive diverse, permettendo loro di lavorare insieme per esplorare e risolvere un problema. Questo li aiuterà anche a prepararsi a una forza lavoro diversificata in cui dovranno collaborare con una serie di persone per raggiungere i loro obiettivi professionali.

DIVERSITY

FORMARE IL FORMATORE

Tra le 25 raccomandazioni del Consiglio sui percorsi di riqualificazione e le nuove opportunità per gli adulti, la raccomandazione n.14 guarda alle opportunità di "formazione dei formatori". Questo è effettivamente dovuto al fatto che i percorsi di apprendimento potenzianti per i soggetti adulti sono abilitati - e passano attraverso - personale di supporto esperto, motivato, "emotivamente intelligente" e "socialmente capace".

Il mentoring e il coaching possono trasformarsi in un'esperienza molto difficile e impegnativa se le persone incaricate mancano di competenze, attitudini e conoscenze adeguate, dove:
- CONOSCENZA sta per fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabilite e supportano la comprensione di una certa area o soggetto.
- COMPETENZA sta per l'abilità e la capacità di eseguire processi e usare le conoscenze esistenti per raggiungere risultati.
- ATTITUDINI significa la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni.

I formatori e gli educatori (cioè il personale delle organizzazioni per l'educazione degli adulti in generale) dovrebbero rappresentarsi come i destinatari dei programmi LLL che affrontano nuove opportunità di empowerment che sono strumentali per la loro professione e soprattutto, la loro professionalizzazione.

La maggior parte di queste opportunità di empowerment provengono anche da fonti europee. Una di queste, la più recente, è rappresentata dal quadro LifeComp, il quadro ufficiale europeo per le competenze chiave personali, sociali e di apprendimento.

In risposta a una delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente identificate - e raccomandate - dal Consiglio dell'UE nel 2018, LifeComp fornisce un modello comune dell'UE per l'istruzione e la formazione sulle competenze personali sociali e di apprendimento per imparare.

DIVERSITY

Il quadro è suddiviso in tre aree formative, per un totale di nove competenze (e ulteriori risultati di apprendimento) che potrebbero essere di supporto fondamentale per aiutare i professionisti dell'educazione degli adulti ad acquisire nuove prospettive diversificate:

AREA PERSONALE	
Autodisciplina	• Consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti personali • Comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personale, comprese le risposte allo stress • Nutrire l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'autoefficacia e il senso di finalità per sostenere l'apprendimento
Flessibilità	• Disponibilità a rivedere le opinioni e le linee d'azione di fronte a nuove scoperte • Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta a contesti mutevoli • Gestire le transizioni nella vita personale, nella partecipazione sociale, nel lavoro e nei percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e fissando obiettivi
Benessere	• Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere • Comprendere i rischi potenziali per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale • Adozione di uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, mentre cerca e offre sostegno sociale

AREA SOCIALE	
Empatia	• Consapevolezza delle emozioni, esperienze e valori di un'altra persona • Comprendere le emozioni e le esperienze di un'altra persona e la capacità di assumere proattivamente la sua prospettiva • Rispondere alle emozioni e alle esperienze di un'altra persona, essere consapevoli che l'appartenenza al gruppo influenza il proprio atteggiamento
Comunicazione	• Consapevolezza della necessità di una varietà di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti che si adattano al contesto e al contenuto • Comprendere e gestire le interazioni e le conversazioni in diversi contesti socio-culturali e situazioni specifiche del dominio • Ascoltare gli altri e impegnarsi in conversazioni con sicurezza, assertività, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali che sociali
Collaborazione	• Intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possano avere affiliazioni culturali, background, convinzioni, valori, opinioni o circostanze personali diverse • Comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, dell'affrontare i conflitti e del negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni giuste e rispettose • Equa condivisione di compiti, risorse e responsabilità all'interno di un gruppo, tenendo conto del suo obiettivo specifico; suscitare la manifestazione di diversi punti di vista e adottare un approccio sistemico

AREA "IMPARARE AD APPRENDERE"	
Spirito di crescita	• Consapevolezza e fiducia nelle proprie e altrui capacità di imparare, migliorare e realizzare con il lavoro e la dedizione • Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e che richiede apertura, curiosità e determinazione • Riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze di successo e di insuccesso per continuare a sviluppare il proprio potenziale
Pensiero critico	• Consapevolezza dei potenziali pregiudizi nei dati e dei propri limiti personali, mentre si raccolgono informazioni e idee valide e affidabili da fonti diverse e rispettabili • Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi dei media per trarre conclusioni logiche • Sviluppare idee creative, sintetizzando e combinando concetti e informazioni da diverse fonti in vista della risoluzione di problemi
Gestione dell'apprendimento	• Consapevolezza dei propri interessi di apprendimento, dei processi e delle strategie preferite, inclusi i bisogni di apprendimento e il supporto richiesto • Pianificazione e implementazione di obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento • Riflettere su e valutare scopi, processi e risultati dell'apprendimento e della costruzione della conoscenza, stabilendo relazioni attraverso i domini

SUL PROGETTO DIVERSITY

DIVERSITY - Includere i migranti attraverso lo sviluppo organizzativo e la pianificazione del programma nell'educazione degli adulti è un progetto internazionale di 30 mesi co-finanziato dal programma Erasmus+ della Commissione Europea. Coinvolge un consorzio di 7 partner da 6 paesi, ossia Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Irlanda, Italia; i suoi obiettivi consistono in:

• Accompagnare il sistema di educazione degli adulti dell'UE nel passaggio di mentalità dal concentrarsi sui migranti come gruppi target molto specifici e prepararli all'integrazione nella società.
• Aumentare la consapevolezza della diversità legata alla migrazione, le sue sfide e le sue opportunità (riferendosi agli aspetti culturali e pedagogici, ma anche a quelli economici) con i manager e i pianificatori dell'educazione degli adulti e con i responsabili politici.
• Fornire ai manager e ai pianificatori le competenze necessarie per aprire i fornitori di educazione per adulti ai migranti come gruppo target regolare.

Per fare ciò, durante la proposta, i partner hanno previsto 4 macro output intellettuali concepiti come segue:

- Un'attività di mappatura approfondita delle dinamiche e delle pratiche operative informate alla diversità all'interno della dimensione organizzativa dei fornitori di educazione per adulti: una valutazione transnazionale che ha coinvolto risorse sia primarie che secondarie (tramite interviste e focus group) e che ha portato a un rapporto esecutivo molto completo che raccoglie tendenze rilevanti, dinamiche complessive e studi di successo su pratiche efficaci di educazione e formazione per i migranti in selezionati paesi europei.

DIVERSITY

- Lo sviluppo di un curriculum di formazione composto da moduli permette ai manager e ai progettisti delle organizzazioni di educazione degli adulti di ri-orientare sia le loro strutture organizzative che i loro programmi di corso per riconoscere e includere i migranti come un gruppo target regolare delle loro attività educative. Il curriculum è strutturato intorno a due categorie principali, la struttura organizzativa e la pianificazione del programma, e ogni modulo è pienamente conforme all'EQF e mira a risultati di apprendimento ai livelli tre e quattro. I moduli devono essere "mescolati e abbinati"; ogni modulo può essere concepito come un'unità di formazione a sé stante, ma può anche essere combinato con qualsiasi altro modulo, il che massimizza l'adattamento alle esigenze individuali dei manager/preparatori e della loro organizzazione. In termini di struttura, ogni modulo consiste di:
  - Un riassunto del modulo.
  - Breve descrizione delle conoscenze da acquisire.
  - Breve descrizione delle competenze da acquisire.
  - Breve descrizione delle capacità personali.
- Test e convalida del curriculum di formazione composto da moduli con 100 gruppi target dei paesi rappresentati (compreso il personale delle organizzazioni partecipanti, poiché sono cruciali per radicare la formazione del personale nell'organizzazione partner e quindi per una continuazione sostenibile a lungo termine della formazione).
- Infine, gli ultimi mesi del ciclo di vita del progetto saranno dedicati allo sviluppo, alla revisione, alla pubblicazione e all'integrazione delle "Raccomandazioni politiche" così definite; una raccolta di risultati, intuizioni ed esperienze del progetto DIVERSITY finalizzate a:
  - Informare la formulazione di politiche basate sull'evidenza.
  - Fornire raccomandazioni politiche.
  - Identificare misure attuabili per le parti interessate.
- In una prospettiva basata sull'evidenza, il documento rappresenta una sorta di memoria operativa del progetto e sarà utilizzato per esporre dove la formulazione delle politiche, il cambiamento delle politiche o la deregolamentazione delle stesse possono sostenere la trasformazione dei fornitori di educazione per adulti verso organizzazioni aperte alla diversità migratoria.

Per ulteriori informazioni su DIVERSITY si prega di visitare il sito web: https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/

DIVERSITY

RISORSE

- Alliant International University, https://www.alliant.edu/blog/what-are-4-types-diversity
- COMANITY project, https://comanity-project.eu/
- Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf#:~:text=The%20Council%20Resolution%20on%20a%20strategic%20framework%20for%20European%20cooperation,holistic%20and%20lifelong%20learning%20perspective%2C
- European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. Adult education and training in Europe: Building inclusive pathways to skills and qualifications. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- DFS, https://www.dfs.dk/nyheder/arkiv/vi-spurgte-flygtningene/, 2021
- Dianeosis study, 2021, https://www.dianeosis.org/
- Drexel University, https://drexel.edu/soe/resources/student-teaching/advice/importance-of-cultural-diversity-in-classroom/
- Forbes, https://www.forbes.com/sites/biancamillercole/2020/09/15/8-reasons-why-diversity-and-inclusion-are-essential-to-business-success/?sh=62a4b8961824
- G mit Niedersachsen, https://www.g-mit-niedersachsen.de/

DIVERSITY

- Heinemann, A. and Monzo, L. 2021. Capitalism, migration, and adult education. Toward a critical project in the second language learning class, European journal for Research on the Education and Learning of Adults 12 (2021) 1.
- Larissa City, https://uil.unesco.org/city/larissa
- MEDBALT project, https://kopin.org/wp-content/uploads/2015/11/MEDBALT_CaseStudy_Malta_Final.pdf
- Mujtaba, Bahaudin G.. 2011. Diversity Awareness And Management In Adult Education, Journal of College Teaching and Learning. Volume 1, Nr. 2.
- OED, Outreach Empowerment Diversity Policy recommendations for European and national/regional policy-makers and for adult education providers, https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf
- Psychology Today, https://www.psychologytoday.com/us/blog/social-empathy/201907/why-we-need-diversity
- PRISMA, www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/prisma-participation-rather-than-integration-of-migrant-communities-in-adult-learning
- RETS, Chapter 4, paragraph 12 https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/2018
- UNESCO. 2019. Education as healing: addressing the trauma of displacement through social and emotional learning, Global education monitoring report: policy paper, 38. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367812
- Wir leben in Hannover project, https://www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/netzwerk-album-wir-leben-in-hannover-eine-bunte-verbindung/

DIVERSITY