

PIANO DI GESTIONE DELLE DIVERSITÀ

LINEE GUIDA rev.03 del 20 aprile 2011

Perché questo documento

Nelle intenzioni della Regione Toscana, il Piano si configura come uno strumento utile alla realizzazione dei principi democratici che sono alle fondamenta della Costituzione italiana e della dichiarazione dei diritti dell'uomo, oltre che, naturalmente, uno strumento di prevenzione del razzismo. Questo documento ha la funzione di fornire indicazioni operative utili alla realizzazione del Piano nelle scuole.

Come è nato questo documento

La Regione Toscana e l'Ufficio Scolastico Regionale hanno messo a punto un progetto "pilota" che, in continuità e coerenza con quanto la R.T. ha promosso e finanziato per la scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di I grado, sperimenti, anche nelle scuole secondarie di II grado, modalità di attuazione del Piano di gestione delle diversità, così come indicato dalla DGR 530/2008 "Per una scuola antirazzista e dell'inclusione".

Il documento nasce dunque dal lavoro di un gruppo di coordinamento e ricerca supportato da esperti e tre gruppi territoriali composti da circa 30 docenti di sei Istituzioni Scolastiche della Regione: tre istituti di scuola secondaria di secondo grado e tre istituti di scuola secondaria di primo grado o istituti comprensivi (due per le province di Siena-Arezzo-Grosseto; due per le province di Firenze-Pistoia e Empolese Valdelsa; due per Livorno-Pisa-Lucca-Massa Carrara).

Ciascuno dei tre gruppi territoriali ha svolto tre incontri seminariali di progettazione partecipata con la supervisione di un formatore, con l'obiettivo di costruire delle procedure e degli strumenti idonei alla realizzazione del Piano di gestione delle diversità, con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interculturali nel gruppo classe.

Il piano di gestione delle diversità: riferimenti normativi

Con il **DGR 530/2008** la Regione Toscana prevede espressamente la predisposizione, da parte degli Istituti Scolastici (scuola dell'infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di primo grado), di un Piano di gestione delle diversità:

all'inizio di ogni quadrimestre in ogni classe ed in ogni scuola, alunni, insegnanti, ausiliari, dirigenti dedicheranno una giornata per la predisposizione del Piano di gestione delle diversità che dovrà identificare le criticità e gli obiettivi di sviluppo interculturale relativi al contesto scolastico e sociale in cui si opera; definire le modalità, le azioni ed i dispositivi da porre in essere per una gestione consapevole e intenzionale della ricchezza interculturale. Il Piano di gestione delle diversità deve contenere una valutazione dell'efficacia delle misure assunte nel periodo precedente, in riferimento ad eventuali fenomeni di intolleranza manifestatisi nella scuola.

Possiamo dunque concepire il Piano di Gestione delle Diversità come uno strumento di pianificazione e monitoraggio che intende ricondurre ad un unico processo gestionale le diverse azioni svolte da ciascuna istituzione scolastica nell'area dell'educazione interculturale intesa sia come integrazione degli alunni stranieri, sia come interazione

tra persone e culture all'interno della comunità scolastica e tra la comunità scolastica e il territorio.

Dall'identità alla diversità, dal problema alla risorsa

Non sono le comunità che costruiscono le persone, ma le persone che formano le comunità. Le persone abitano molte comunità, identità e culture nello stesso tempo, e si spostano da una all'altra identificazione a seconda dei propri bisogni. Non le comunità ma le persone sono titolari dei diritti di libertà e di uguaglianza.

Giuseppe Mantovani

Lo scrittore Amin Maalouf, nato in Libano nel 1949 e residente a Parigi dal 1976, autore di libri in lingua francese, ha affrontato in modo audace e tuttavia molto chiaro i temi dell'identità e della diversità. A un certo punto della sua vita, Amin ha deciso di fare un "esame di identità", e per questo ha cominciato a scavare nella memoria per ritrovare il maggior numero di elementi costitutivi della sua identità, per poi raccogliarli e metterli in ordine.

Amin ha avuto una vita ricca, ha conosciuto molte persone e ha molto viaggiato. Ciascuno di noi, tuttavia, anche se non ha molte esperienze, può fare il proprio esame di identità a partire dai propri ricordi e dalle proprie preferenze. Lo si può fare, ad esempio, ponendosi alcune domande: "Dove sono nato? E dove ho vissuto? Chi sono i miei genitori? E con chi sono cresciuto? Quali lingue parlano le persone con cui sono cresciuto? Appartengono ad una tradizione religiosa? Quale?". Dalle risposte a simili domande possiamo ricavare un elenco di "appartenenze", ovvero di elementi che ci accomunano a molte altre persone, alle quali possiamo sentirci in qualche modo più simili.

Ora, se guardiamo ad una sola appartenenza alla volta, e diciamo, ad esempio, di essere "italiani", oppure "stranieri" o "insegnanti", non riusciamo a vedere la nostra identità. L'identità è unica e ci rende diversi da tutte le altre persone. Per essere riconoscibili, abbiamo bisogno di guardare le nostre appartenenze tutte insieme, senza pensare che una in particolare prevalga sulle altre. Esattamente come nella carta d'identità, per essere davvero certi di essere identificabili non è sufficiente guardare al colore degli occhi (sono molte le persone con gli occhi celesti), oppure il nome, il cognome, il luogo di nascita, ecc. Occorre tener conto dell'insieme – unico – di tutti gli elementi. Perché ciascun essere umano è diverso, e non perché appartiene a un gruppo piuttosto che a un altro: ciascuno è diverso in quanto è unico, insostituibile, impossibile da confondere con un altro. La diversità è dunque un fatto costitutivo e fondativo dell'identità stessa e, prima di essere un problema, rappresenta una risorsa fondamentale.

Questa idea di diversità come risorsa si scontra nella pratica quotidiana con alcune abitudini mentali. Solo a titolo di esempio, infatti, si può ricordare l'atteggiamento di molti insegnanti o genitori di fronte all'alunno straniero neo arrivato in Italia, che viene percepito spesso come un "handicappato linguistico" (deprivato della lingua italiana), piuttosto che come un "diversamente abile" (competente in una lingua diversa dall'italiana); un alunno potenzialmente problematico per la classe, che si troverebbe a "rallentare" il percorso didattico, a non fare il "programma", ecc. Occorre dunque, al fine di superare questa concezione negativa della diversità come problema, assumere una visione nuova, centrata non tanto sull'appartenenza a una comunità quanto sull'identità come risultato della diversità, e sulla diversità come risorsa per la comunità stessa.

L'idea stessa del Piano di Gestione delle Diversità – che nasce dal concetto di Diversity Management – si fonda su una concezione positiva della diversità (di genere, di età, di lingua, di cittadinanza, di cultura...) intesa come una potenzialità da mettere a frutto intenzionalmente e consapevolmente all'interno delle organizzazioni, al cui interno l'eterogeneità è preferibile all'omogeneità, l'inclusione all'esclusione.

La mappatura delle risorse interculturali

Per "risorse interculturali" si intende, dunque, in estrema sintesi, quel nucleo di competenze, di conoscenze e di competenze in grado di favorire l'interazione tra culture all'interno della comunità scolastica: competenze linguistiche nella madrelingua non italiana; competenze sociali; espressione culturale (cfr. *Competenze chiave per l'apprendimento permanente dell'UE*).

L'identificazione delle risorse è un'attività complessa che richiede la partecipazione attiva del personale della scuola, chiamato a individuare e a classificare le risorse secondo categorie definite a livello di istituzione scolastica, oppure di rete di scuole o di diversi attori di un territorio.

MAPPA DELLE RISORSE PER IL PIANO DI GESTIONE DELLE DIVERSITÀ

RISORSE MATERIALI			
POTENZIALI	PRESENTI NELLA SCUOLA	UTILIZZATE IN PROGETTI PER LA DIVERSITÀ	UTILIZZATE IN ATTIVITÀ ORDINARIE
RISORSE IMMATERIALI			
POTENZIALI	PRESENTI NELLA SCUOLA	UTILIZZATE IN PROGETTI PER LA DIVERSITÀ	UTILIZZATE IN ATTIVITÀ ORDINARIE

Fig. 1 Tabella per la mappatura delle risorse

Di seguito le istruzioni per la compilazione della "Mappa".

In colonna 1 (*Potenziali*) va riportato l'elenco delle risorse individuate attraverso brainstorming, collocando ogni distinta risorsa in una riga della colonna (eventualmente inserendo nuove righe nella tabella). È anche possibile aggiungere altre voci.

Ogni singola cella di colonna 2 (*Presenti nella scuola*) va compilata se la risorsa indicata nella stessa riga in colonna 1 è effettivamente presente nell'Istituto. Può anche essere specificato in quali sedi/sezioni/classi. Infine, possono essere indicate le condizioni e i vincoli espressi dalla presenza della risorsa.

In ogni singola cella di colonna 3 (*Utilizzate in progetti per la diversità*) va indicato se la corrispondente risorsa presente a scuola è stata utilizzata in progetti di inclusione o in altri progetti di gestione delle diversità. È anche possibile segnalare caratteristiche e criticità rilevate. Se la risorsa non risulta utilizzata in progetti di questo tipo, la voce va lasciata in bianco.

In ogni singola cella di colonna 4 (*Utilizzate in attività ordinarie*) va indicato se la corrispondente risorsa presente a scuola viene utilizzata nelle ordinarie attività didattico/educative. È anche possibile indicare ciò che si ritiene rilevante in merito. Se la risorsa non risulta utilizzata nell'ordinario, la voce va lasciata in bianco.

Dalla mappatura emergono delle liste di risorse.
--

Esempi di risorse individuate

Risorse materiali

- Ø un'aula intercultura
- Ø piccola biblioteca di volumi e materiali intercultura e L2
- Ø connessione internet
- Ø fotocopiatrici
- Ø stampanti
- Ø lavagne a fogli mobili
- Ø registratori audio
- Ø materiale di cancelleria
- Ø laboratori multimediali
- Ø aula audiovisivi
- Ø materiali audiovisivi e multimediali
- Ø aula magna multimediale
- Ø apparecchiatura per videoconferenza
- Ø sito internet
- Ø laboratorio CAF
- Ø piattaforma multimediale internet
- Ø spazio per laboratorio musica - teatro
- Ø laboratori linguistici
- Ø laboratori cucina
- Ø laboratori sala-bar
- Ø laboratori ricevimento
- Ø palestre
- Ø delibera del Collegio dei docenti sui PEP nel sito internet
- Ø piano di attività Commissione Intercultura con materiali allegati nel sito internet
- Ø biblioteca
- Ø cortile interno
- Ø 2 L.I.M.
- Ø carte geografiche
- Ø rapporti con il Comune
- Ø rapporti con la Provincia (in particolare con l'Istituzione Centro Nord-Sud)
- Ø rapporti con la Regione
- Ø rapporti con associazioni
- Ø rapporti con il CTP "Fibonacci" Pisa
- Ø insegnanti L2
- Ø mediatori linguistico-culturali
- Ø USP
- Ø USR
- Ø Dirigente scolastico
- Ø Dirigente amministrativo
- Ø docenti
- Ø personale di segreteria
- Ø collaboratori scolastici
- Ø assistenti tecnici
- Ø alunni
- Ø alunni da altrove
- Ø familiari

Risorse immateriali

- Ø progetto intercultura
- Ø progetti del Pof
- Ø procedure per l'accoglienza e l'inserimento degli alunni stranieri

- Ø positivo clima relazionale
- Ø competenza al lavoro di gruppo
- Ø competenza all'ascolto
- Ø competenze sociali e relazionali
- Ø flessibilità
- Ø competenze professionali specifiche
- Ø competenze glottodidattiche per l'italiano L2
- Ø competenze di educazione interculturale
- Ø competenze in campi di interessi extrascolastici

Dalla mappatura al Piano di Gestione: riflessioni a margine

L'esperienza di mappatura delle risorse per la diversità svolta dai gruppi di lavoro delle tre aree toscane ha messo in evidenza alcuni aspetti per certi versi antichi.

1. Le risorse in uso per le attività relative alla gestione della diversità non sono mappate a priori dagli addetti ai lavori. Quindi non sono nemmeno presenti come tali ad altri addetti del sistema scuola.
2. I progetti per la diversità sono iniziative per l'inclusione e l'integrazione; sono gestiti da poche persone autoselezionate e sono agiti prevalentemente nella indifferenza degli Istituti. Possono anche non essere presenti nei Piani dell'Offerta Formativa.
3. I progetti stessi non sono inclusi nelle programmazioni didattiche dei consigli di classe, anche se possono essere descritti nei percorsi individualizzati degli insegnanti coinvolti.
4. I progetti possono anche non essere inclusi affatto in un Piano di Gestione delle Diversità; il quale, ove esiste, corrisponde magari ad un progetto.
5. La mappatura ha evidenziato che, soprattutto per quanto attiene alla categorie delle immateriali, le scuole dispongono di un surplus di risorse spesso tuttavia neppure considerate tali.

Nell'ottica del curriculum globale accade dunque che azioni isolate e magari di eccellenza non entrino a far parte dei progetti per la diversità e che utilizzino risorse immateriali che nei progetti nemmeno figurano.

Quello che sa davvero di antico, e che non è del resto legato specificamente alla Gestione della Diversità, è che le scuole sembrano perdere costantemente memoria anche delle loro prassi migliori, che sono poco diffuse e poco documentate; anche dove sono molto agite.

Occorre dunque passare dalla realizzazione di progetti episodici ed isolati alla messa a punto di un processo organizzativo che vada a regime, indipendentemente dalle persone coinvolte di anno in anno (dirigenti, funzioni strumentali, singoli insegnanti). Questo anche per affrontare il notevole inconveniente del turn over scolastico. (In

alcune scuole raggiunge l'interessante valore del 20% del personale; una persona su 5 è nuova, non sa nulla, non gli viene detto probabilmente nulla, non legge il POF della sua nuova scuola (ammesso che glielo forniscano; se ha esperienza, ha sviluppato le sue prassi personali e su di esse potrebbe non confrontarsi con nessuno nell'arco di un intero anno).

Il Piano di Gestione delle Diversità, ove esista, in adesione alla cosiddetta Delibera di San Rossore, non è probabilmente un Piano, ma appunto un progetto, nel migliore dei casi, e manca comunque di alcuni requisiti specifici:

1. L'identificazione di un Gruppo di Gestione con precise e specifiche responsabilità distribuite tra i membri (laddove una funzione strumentale è nominata responsabile per il tema della Diversità, ammesso che lo si chiami così, non è detto che si avvalga di un gruppo di lavoro).
2. Una procedura per la progettazione del Piano che specifichi a priori i comportamenti attesi del gruppo; i suoi esiti documentali e la pianificazione delle azioni, nonché il controllo del processo e dei risultati.
3. Una mappa delle risorse esistenti utilizzate e potenziali, derivante da un'analisi in loco e confrontabile con quella prodotta da questo progetto.
4. Una banca dati delle esperienze regionali (requisito che va oltre il sistema scuola).
5. La presenza vincolante del Piano nell'omonimo POF.
6. La presentazione del Piano agli organi scolastici e la pianificazione temporale generale delle sue azioni costitutive.
7. L'inclusione delle azioni del Piano nelle programmazioni didattiche e l'adozione formale da parte dei Consigli di classe.
8. La comunicazione del Piano nelle forme e nei modi più adatti per essere reso noto a tutto il personale docente e non docente, oltre che alle famiglie degli studenti.

PIANO DI GESTIONE DELLE DIVERSITÀ: processo di progettazione e indicatori per la stesura del documento di Progetto

"Se non c'è desiderio, non c'è progetto"
Pagliarani

Vi è nelle imprese e nelle istituzioni un maggior bisogno di progettualità, che si traduce in una richiesta di metodi e strumenti per formalizzarla e tradurla in pratica¹.

La redazione e l'attuazione del Piano di Gestione delle Diversità, fa riferimento alla *metodologia del lavorare per progetti* che poggia su alcuni principi di fondo che sono stati condivisi con i/le partecipanti dei tre gruppi.

Tutti i progetti si sviluppano per fasi². In ogni progetto, infatti, è sempre identificabile una sequenza di eventi attraverso cui il progetto stesso si sviluppa ed evolve. Indipendentemente dalla maggiore o minore articolazione con cui diverse metodologie descrivono il *ciclo di vita* di un progetto, è possibile identificarne *quattro fasi principali*:

1. *la fase di identificazione*: è la fase in cui il progetto viene avviato, prende le mosse, è la fase in cui si definiscono i suoi obiettivi e si analizza la sua fattibilità;

¹ Tonchia, S. (2003): "Il Project Management", in *Sviluppo & Organizzazione*, 198, p. 78

² Si veda anche Forti, D., Masella, F. (2004), op. cit., pp. 37-85

2. *la fase di definizione*: è la fase in cui, prima che inizino le attività, le si identifica e le si programma nei dettagli in tutte le loro componenti (durata, sequenza, responsabilità, risultati);
3. *la fase di realizzazione*: è la fase in cui si attua quanto previsto nella fase di programmazione precedente operandone, se e quando necessario, le opportune revisioni a fronte di un'adeguata azione di monitoraggio e di controllo, al fine di concretizzare quanto specificato nella fase di identificazione;
4. *la fase di chiusura*: è la fase in cui si porta a conclusione il progetto.

Procedendo da questi riferimenti e con l'intento di avviare nei gruppi di lavoro territoriali capacità di progettazione delle attività legate al PDG, si sono proposte ai partecipanti due chiavi di lettura:

1. Il PDG come processo di progettazione
2. Il PDG come documento di progettazione

IL PDG come PROCESSO DI PROGETTAZIONE



II PDG COME DOCUMENTO

La progettazione, intesa come preparazione di una azione migliorativa (analisi della situazione, ricerca delle possibilità di intervento e di azioni di miglioramento) si conclude con la stesura di un documento – il progetto – che si struttura come segue:

1. Analisi del contesto

Una premessa che descrive la situazione di partenza per come viene rilevata dagli interessati. Può contenere dati provenienti da ricerche ovvero da rilevazioni appositamente predisposte.

2. Analisi dei bisogni

Esame di ciò che è identificato come utile, opportuno, necessario o mancante.

Esame di ciò che le persone che sono a valle di ciascun processo si attendono da esso.

3. Analisi delle risorse

Individuazione delle risorse materiali (strutture, spazi, attrezzature, strumentazioni, procedure, documenti vari) e immateriali (competenze, disponibilità, sinergie e collaborazioni) effettivamente disponibili.

4. Obiettivo generale

Intendimenti del progetto, desideri, dichiarazioni d'intenti. quale area di significato è coinvolta, quali contesti. Ciò che il progettista pensa che si dovrebbe fare rispetto alla situazione di partenza. E' anche chiamato finalità.

5. Obiettivi specifici

Definizioni operative dei cambiamenti desiderati (una definizione operativa è articolata in un verbo che descrive, abitualmente, un risultato concreto; ad esempio, nella formazione descrive un comportamento osservabile). Alcune caratteristiche di un obiettivo specifico: concretezza, misurabilità, definizione nel tempo, chiarezza.

6. Azioni

Ciò che si intende fare per ottenere i risultati desiderati. nella formazione sono declinate in forma di contenuti.

7. Metodologie

Come si intendono realizzare le azioni descritte. nella formazione si fa distinzione tra metodologie frontali (strumenti: lezioni, presentazioni, dimostrazioni) e metodologie partecipative (strumenti: ricerca d'aula, lavori di gruppo e intergruppo, esercitazioni, attività individuali, pratiche esperienziali, conversazioni interattive).

8. Vincoli / condizioni operative

Quali aspetti logistici e organizzativi, anche impliciti, vanno considerati. Tra i vincoli ci sono la durata, la tempificazione, l'intensità (es: nella formazione, il numero di edizioni), i luoghi, le strutture, la strumentazione e i materiali necessari.

9. Costi

Preventivo di spesa per la realizzazione del progetto. Vi possono essere imputate, a costo zero, anche le operazioni di tipo volontario.

10. Valutazione

Come si intende procedere al controllo delle azioni in corso (monitoraggio), all'analisi dei risultati (verifica), alla risposta delle parti interessate (analisi della soddisfazione). le tre valutazioni concorrono al riesame finale.

I requisiti per la qualità del PGD

Esempi dei requisiti individuati

Analisi di contesto

- Ø Numero di alunni stranieri
- Ø Statistiche alunni stranieri anni precedenti
- Ø Numero di alunni stranieri "previsti", in base ai flussi degli anni precedenti
- Ø Lingue di origine parlate e scritte (tipologie alfabetica/sillabica/ideografica)
- Ø provenienza (cittadinanza e lingua madre)
- Ø tempo di permanenza in Italia
- Ø nazionalità dei genitori (stessa nazionalità o diversa)
- Ø livello di conoscenza della lingua italiana degli alunni e degli adulti di riferimento
- Ø conoscenze linguistiche nella lingua madre e di L2
- Ø Grado di scolarizzazione nella lingua madre ed eventuale L2
- Ø appartenenza religiosa e/o culturale per superare problemi legati alla differenza di genere
- Ø Informazioni che arrivano dagli enti locali
- Ø informazioni e/o richieste da parte delle ASL
- Ø Informazioni sul contesto familiare: Lingua parlata in famiglia
 - a) Tipologia di lavoro dei familiari (le assenze degli alunni sono legate alle caratteristiche e alla stagionalità del lavoro dei familiari. Alcuni si assentano per mesi perché ritornano con la famiglia nel paese di origine).
 - b) Località di residenza (paese/città): questo dato influisce sia sulle possibilità di integrazione (più elevate per i nuclei familiari nei paesi, meno elevate in città dove spesso risiedono donne straniere sole con i figli), sia sulle possibilità di spostamento dei ragazzi/delle ragazze per prendere parte ad attività comuni (più facili in città meno in campagna con conseguente isolamento)

Analisi delle risorse

- Ø mappa delle risorse fornite
 - della scuola
 - dagli enti locali
 - dalla ASL
 - da altre associazioni territoriali

Progettazione

- Ø individuazione dei bisogni
- Ø delle criticità a livello collegiale/Condivisione delle priorità
- Ø destinatari
- Ø definizione area d'intervento
- Ø obiettivi
- Ø soggetti coinvolti
- Ø risorse funzionali al progetto

Realizzazione

- Ø articolazione del progetto in fasi
- Ø indicazione, per ogni fase, di obiettivi generali e specifici, soggetti coinvolti e ruoli, contenuti, tempi, metodologia, risorse

Monitoraggio

- Ø controllo della partecipazione degli alunni destinatari
- Ø controllo dell'efficacia operativa sull'acquisizione dei contenuti
- Ø controllo della gestione delle risorse
- Ø controllo della condivisione e comunicazione progettuale a livello collegiale

Ø rilevazione in itinere delle criticità

Valutazione

Ø definizione prerequisiti

Ø misurazione obiettivi intermedi

Ø misurazione obiettivi finale

Ø rilevazione del gradimento per i destinatari e per i soggetti coinvolti tramite questionari

Ø documentazione

Riesame della progettazione

Ø analisi eventuali criticità residue

Ø individuazione di possibili correttivi