

# APPRENDIMENTO INTERCULTURALE



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

TRAINING-YOUTH

[WWW.TRAINING-YOUTH.NET](http://WWW.TRAINING-YOUTH.NET)

# Apprendimento Interculturale

# T-KIT

Status: 12.9.2000

## **Versione in lingua Italiana**

Agenzia Nazionale Italiana Gioventù ed Eurodesk Italy

### **Coordinamento delle serie di T-Kit:**

Silvio Martinelli

### **Editori di questo T-Kit:**

Silvio Martinelli, Mark Taylor

### **Autori di questo T-Kit:**

*(vedi anche ultima pagina)*

Arne Gillert

Mohamed Haji-Kella

Maria de Jesus Cascão Guedes

Alexandra Raykova

Claudia Schachinger

Mark Taylor

### **Comitato editoriale**

Bernard Abrignani

Institut National de la Jeunesse et de  
l'Education Populaire

Elisabeth Hardt

European Federation for Intercultural  
Learning

Esther Hookway

Lingua Franca

Carol-Ann Morris

European Youth Forum

Heather Roy

World Association of Girl Guides and  
Girl Scouts

### **Segretariato**

Sabine Van Migem (Supporto amministrativo)

Genevieve Woods (Bibliotecaria)

### **Copertina e Ideazione caratteri**

The Big Family

### **Un particolare ringraziamento anche a:**

Patrick Penninckx per aver coordinato il lancio di queste serie di T-Kit, fornito un continuo sostegno e assicurato i legami con gli altri progetti dell'Intesa di Partenariato. Anne Cosgrove e Lena Kalibataite per il contributo fornito nella prima fase del progetto.

Tutti gli editori e gli autori che hanno autorizzato la divulgazione del loro materiale anche se protetto da copyright.

Infine, tutte le persone che in modi e momenti diversi hanno permesso di rendere possibile tutto questo!

## Contenuti

### Introduzione

## 1. Apprendimento e valori interculturali in europa

### 1.1 Che cosa rappresenta l'europa e dove è diretta

- 1.1.1 Europa: un concetto di diversità
- 1.1.2 Poche parole sulla storia e i valori delle istituzioni europee
- 1.1.3 Le sfide per l'Europa:

### 1.2 Nuovi punti di partenza

### 1.3 I giovani e l'apprendimento interculturale: le sfide

## 2. Concetti di apprendimento interculturale

### 2.1 Introduzione

### 2.2 L'apprendimento

- 2.2.1 Che cosa è l'apprendimento?

### 2.3 Che cosa è la cultura? E l'intercultura?

### 2.4 La cultura

- 2.4.1 Il modello iceberg della cultura
- 2.4.2 Il modello culturale di Geert Hofstede
- 2.4.3 Le componenti comportamentali di Edward T. e Mildred Reed Hall
- 2.4.4 Discussione sulla cultura di Jacques Demorgon e Markus Molz

### 2.5 L'apprendimento interculturale

- 2.5.1 Il modello di sviluppo della sensibilità interculturale di Milton J. Bennett

### 2.6 Sintesi

### 2.7 Uno sguardo all'insegnamento interculturale

## 3. Un modello educativo per l'apprendimento interculturale?

### 3.1 Considerazioni generali

### 3.2 Scelta del metodo, sviluppo e adattamento

## 4. Metodi

### 4.1 Esercizi stimolatori delle attività

- 4.1.1 Introduzione
- 4.1.2 "Vedete quello che vedo io? Vedo quello che vedete voi?"
- 4.1.3 "GRRR - PUFF - BOOM!"
- 4.1.4 "60 secondi = un minuto o cosa?"
- 4.1.5 "La cipolla delle diversità"

### 4.2 Esercizi individuali

- 4.2.1 Introduzione
- 4.2.2 "Il mio cammino verso l'altro"
- 4.3.3 "Il mio specchio personale"
- 4.3.4 Affrontare l'identità

### 4.3 Discussione, Argomentazione, Confronto

- 4.3.1 Da che parte state?
- 4.3.2 Sapete "scambiarvi" i valori?
- 4.3.3 Abigale



#### **4.4 Giochi di simulazione**

- 4.4.1 Alcune considerazioni pratiche
- 4.4.2 Limite 20
- 4.4.3 Indagine di apprezzamento
- 4.4.4 I DERDIANI

#### **4.5 Giochi di ruolo**

- 4.5.1 Il gioco di ruolo come metodo
- 4.5.2 “Indovina chi viene a cena”

#### **4.6 Soluzione dei problemi**

- 4.6.1 Il problema a nove punti
- 4.6.2 L’esercizio dell’uovo
- 4.6.3 Chi ha le batterie?

#### **4.7 Ricerca e presentazioni**

- 4.7.1 Il laboratorio della cultura

#### **4.8 Valutazione**

- 4.8.1 Considerazioni generali
- 4.8.2 L’albero della comunicazione
- 4.8.3 Il salto della fune

#### **4.9 Miscellanea**

- 4.9.1 Introduzione
  - 4.9.2 “Il World Wide Web”
  - 4.9.3 “ Testimoni Interculturali”
  - 4.9.4 Il grande gioco del potere
  - 4.9.5 “Euro-Rail à la carte”
- #### **4.9 Miscellanea**
- 5.1 Prepararsi allo scambio
  - 5.2 Minoranze Maggioranze
  - 5.3 Soluzioni del conflitto interculturale
  - 5.4 Rendere le persone interessate all’apprendimento interculturale

### **Appendice 1: Glossario dei termini**

### **Appendice 2: Valutazione del T-kit sull’apprendimento interculturale**

### **Appendice 3: Citazioni**

### **Appendice 4: Andare oltre**

## Introduzione

---

Qualunque pubblicazione sull'apprendimento interculturale rappresenta una grossa sfida: l'elaborazione di questo T-Kit non fa eccezione alla regola. L'opportunità di lavorare su questo argomento è stata accolta favorevolmente dagli autori (vedi le biografie disponibili nelle ultime pagine), dal momento che la collaborazione tra di essi ha rappresentato in sé un processo interculturale.

Abbiamo cercato di unire le nostre esperienze e idee per realizzare un T-Kit che sia in grado di aiutarvi a trarre le vostre personali conclusioni sulle teorie dell'apprendimento interculturale e la pratica nel contesto della formazione e del lavoro giovanile.

In occasione del nostro primo incontro nel giugno 1999, siamo stati in grado di definire i contenuti e ripartire le responsabilità per scrivere i diversi capitoli. Alla nostra prima bozza sono seguite reazioni e dialoghi via email e le revisioni sono state discusse nel nostro secondo incontro nel dicembre dello stesso anno. Ogni capitolo si identifica con l'autore, ma è il risultato delle critiche costruttive di coloro coinvolti nel progetto, compresi i membri di tutto il comitato redazionale.

E' necessario precisare alcuni punti. Ci siamo resi conto fin dall'inizio che una pubblicazione di questo tipo può sperare di far parte solo di una delle tante strade possibili da seguire. Stabilire la priorità dei contenuti si è rivelato un compito difficile che ha richiesto numerose discussioni e chiarimenti. Perciò troverete qui quanto segue:

- Alcuni metodi per valutare il contenuto e l'importanza dell'apprendimento

interculturale

- Le sintesi di alcune teorie considerate da noi utili per comprendere le basi dell'apprendimento interculturale
- Suggerimenti per capire le metodologie interculturali
- Una selezione di diversi tipi di metodi rilevanti
- Modelli su come avviare un seminario tematico
- Suggerimenti per l'approfondimento
- Una forma di valutazione (poiché le vostre opinioni saranno importanti per le edizioni future)

Per alcuni aspetti, è possibile considerare questo T-Kit una raccolta delle pubblicazioni derivate dalla campagna "tutti diversi-tutti uguali", in modo particolare l'"Education Pack" e il "Domino". Entrambi disponibili gratuitamente in edizione cartacea e sul sito web della Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza.

Ci auguriamo che possiate trovare idee stimolanti e metodi utili. Una cosa che non troverete è l'acronimo "ICL" – abbreviazione comune per apprendimento interculturale – poiché abbiamo pensato che il suo utilizzo avrebbe solo rallentato la comprensione del testo.

Aspettiamo un vostro parere su questo T-Kit.

Arne Gillert, Mohamed Haji-Kella, Maria de Jesus Cascão Guedes, Alexandra Raykova, Claudia Schachinger, Mark Taylor



# 1. Apprendimento e valori interculturali in Europa

## 1.1 Che cosa rappresenta l'Europa e dove è diretta

Di Alexandra Raykova

### 1.1.1 Europa: un concetto di diversità

L'Europa ha sempre svolto un ruolo importante nell'economia, la politica e la storia globale. Oggi il termine Europa non è più geografico o politico, ma rappresenta anche una serie di concetti legati alle diverse istituzioni europee, a tutti coloro che vi vivono e al resto del mondo. Questi concetti hanno varie e molteplici interpretazioni, ma si basano sempre sullo stesso principio – ossia che l'Europa è la nostra casa comune.

L'Europa è sempre stata infatti il motore dell'evoluzione della civiltà, ma anche delle rivoluzioni e purtroppo delle due guerre mondiali.

Oggi il cosiddetto “vecchio continente” ha un volto tutto nuovo, quello dello sviluppo e del cambiamento del concetto di “diversità”. Una diversità che affonda le sue radici nella storia. Il colonialismo ne rappresenta una parte. Dal Medio Evo fino ai giorni nostri molti paesi europei (il Regno Unito, il Portogallo, la Spagna, la Francia ecc.) hanno posseduto colonie nei diversi continenti. Alla fine degli anni '50 e '60, i lavoratori emigravano da queste colonie verso i paesi europei. Oggi numerosi cittadini si spostano da un continente all'altro come turisti e, soprattutto, come emigrati, spinti dalle condizioni di disagio all'interno del proprio paese. E' normale trovare nord africani che hanno come vicini dei francesi, o indiani che vivono accanto ad inglesi, ecc. Questa diversità nel corso dei secoli ha avvicinato l'Europa agli altri continenti. L'Europa di oggi non può essere pensata senza l'apporto dei popoli e le culture diverse che vi vivono.

Ora, dopo più di dieci anni, la Guerra Fredda è finita e la cortina di ferro tra l'Europa orientale e quella occidentale presenta una connotazione diversa. Tuttavia non si conoscono ancora bene i propri vicini di casa o di appartamento, i colleghi di lavoro o le persone al bar sedute nel tavolo

accanto. Abbiamo tanto da imparare l'uno dall'altro per cercare di eliminare i nostri pregiudizi e avere un futuro comune.

Difendere la propria cultura e i propri valori è la reazione normale di ogni essere umano. Per questo motivo è facile etichettare il resto del mondo. La realtà di oggi ci dice chiaramente che non importa se accettiamo o no le differenze/ le differenze culturali di coloro che ci circondano, è necessario trovare il modo di convivere serenamente nella stessa società. Altrimenti si presenta il seguente dilemma:

#### Essere o non essere

Ripercorrendo la storia dell'Europa appare chiaro che non è mai stato facile, come non è facile ora, trovare il modo per accettare le differenze e convivere in pace. La politica e gli interessi dividono i popoli secondo la loro etnia, la religione o altri fattori, provocando conflitti e ridistribuendo il potere politico e sociale o i territori geografici.

Questo è ciò che è accaduto durante la Prima e la Seconda Guerra Mondiale, la cosiddetta Guerra Fredda, i conflitti permanenti in Europa (Irlanda, Spagna, Cipro...) e i recenti conflitti nei Balcani e nel Caucaso.

Nel 1947 in occasione di una manifestazione politica, Winston Churchill, leader britannico del periodo bellico aveva posto una domanda: “Che cos'è adesso l'Europa?” la sua risposta era stata la seguente: “un cumulo di macerie, un carnaio, un terreno per le pestilenze e l'odio”. La sua visione pessimistica non era un'esagerazione: dopo la Seconda Guerra Mondiale l'Europa era ridotta in cenere. Ma la storia ci è servita da insegnamento? Perché la visione del continente di Churchill è ancora valida in alcune parti dell'Europa di oggi?

Milioni di persone sono morte in queste due guerre. Oggi molti soffrono e vivono in condizioni non tanto diverse da quelle della seconda guerra mondiale. Molti hanno

paura di ritornare nelle loro case, perché potrebbero essere uccisi. Diventa un problema mondiale quando gli esseri umani non imparano dalle loro tragiche esperienze e utilizzano gli stessi metodi per i quali hanno sofferto, con altri che spesso non hanno neanche partecipato al conflitto.

In tali situazioni i cittadini europei credono e sperano che le istituzioni internazionali possano reagire prontamente e trovare una soluzione a tutti i problemi. Tuttavia, la maggior parte dei cittadini europei non fa nessuna distinzione tra Consiglio d'Europa e Unione Europea, o comunque conosce poco la storia, la politica e i valori di queste istituzioni. Il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa e l'Unione Europea lavorano per costruire un'Europa di pace. È importante osservare la storia e i valori di queste istituzioni ed essere consapevoli delle loro opportunità e dei loro limiti. Questo aiuta a utilizzare più efficacemente e a trasferire le esperienze e gli strumenti sviluppati da queste istituzioni per sostenere le diverse organizzazioni e istituzioni a livello locale e nazionale.

Molti non sono consapevoli del fatto che ciascuno di noi ha il potere di contribuire a risolvere i problemi con azioni concrete. Le ONG e i giovani rivestono in tal senso un ruolo di grande importanza.

### **1.1.2 Qualche cenno sulla storia e i valori delle istituzioni europee**

Il 5 maggio 1949, al S. James Palace a Londra, il trattato che costituiva lo statuto del Consiglio d'Europa veniva firmato da dieci paesi: Belgio, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Regno Unito, Irlanda, Italia, Danimarca, Norvegia e Svezia.

Oggi (giugno 2000) il Consiglio d'Europa è composto da 41 stati membri e ha lo scopo di salvaguardare i diritti umani, la democrazia pluralista e l'autorità della legge, di promuovere la consapevolezza e incoraggiare lo sviluppo dell'identità e della diversità

culturale europea, trovare soluzioni ai problemi della società europea, aiutare a consolidare stabilità democratica in Europa fornendo appoggio politico, legislativo e costituzionale.

Il fatto che questa istituzione europea stia lavorando in tutto il continente dimostra quanto l'Europa sia vasta e diversa, nonché quanto sia importante il ruolo politico di questa istituzione nell'Europa allargata di oggi.

Nel 1950, il programma di Jean Monnet di unificare le industrie europee del carbone e dell'acciaio veniva proposto da Robert Schuman, ministro degli esteri francese. "Il piano Schuman annunciava: "Non c'è più tempo per le chiacchiere, perché vi sia pace vi deve essere una vera Europa". L'anno successivo si univano alla Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA) altre sei nazioni: Francia, Germania, Italia, Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo. La Gran Bretagna avrebbe dovuto esserne a capo, ma si tirò indietro poiché unirsi alla CECA comportava una diminuzione di sovranità.

Nel 1955 i rappresentanti delle sei nazioni membro della CECA si incontravano in Sicilia per discutere sulla possibilità di avere un'unione economica più globale. Successivamente nel 1957, la Comunità Economica Europea, o Mercato Comune come veniva chiamato, veniva autorizzato in seguito al Trattato di Roma.

Tuttavia in memoria dei suoi padri fondatori – Monnet, Spaak, Schuman e altri - l'Unione Europea ha mantenuto una promessa a lungo termine di unione politica. Oggi (giugno 2000) l'Unione Europea conta 15 stati membri, 5 stanno negoziando e altri 6 sono stati invitati ad iniziare le negoziazioni per farne parte.

L'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa (OSCE) rappresenta un'organizzazione di sicurezza europea i cui 55 stati membri si estendono da Vancouver a Vladivostok. Con un accordo regionale (Capitolo VIII della Carta delle



Nazioni Unite) l'OSCE si è affermata come strumento primario nella sua regione per la prevenzione dei conflitti, la gestione delle crisi e la ricostruzione dell'Europa dopo i conflitti.

L'OSCE viene fondata nel 1975 con il nome di Conferenza sulla Sicurezza e la Cooperazione Europea (CSCE) come forum multilaterale per il dialogo e la negoziazione tra Est e Ovest. Il summit di Parigi del 1990 dà una nuova svolta al CSCE. Nella Carta di Parigi per un'Europa nuova la CSCE viene invitata a contribuire alla gestione del cambiamento storico in Europa e alle nuove sfide del periodo post Guerra Fredda. Il summit di Budapest nel 1994, riconoscendo che la CSCE non è più una semplice conferenza, ne cambia il nome in OCSE.

Oggi l'OCSE riveste un ruolo principale nel favorire la sicurezza attraverso la cooperazione in Europa. Al fine di raggiungere questi obiettivi coopera con le altre organizzazioni regionali e internazionali, mantenendo stretti rapporti con le numerose organizzazioni non governative.

### **1.1.3. Le sfide per l'Europa**

L'Europa si sta oggi impegnando nella ricostruzione economica, politica e geografica. Una delle sue maggiori sfide è quella di mantenere la pace e promuovere la stabilità entro i suoi confini. Anche i sistemi politici sono impegnati a trovare strategie a medio e lungo termine e gli strumenti più adatti per far sì che le diverse istituzioni cooperino all'attuazione delle loro politiche verso la costruzione di un Europa di pace. Infine,

l'Europa deve definire un nuovo ruolo nel mondo, in quanto attore responsabile e costruttivo delle politiche e dell'economia mondiali, sensibile alle sfide globali e alle esigenze dei popoli in difficoltà. Le diverse istituzioni hanno definito gli strumenti per raggiungere tali obiettivi: la Convenzione Europea per i Diritti Umani, programmi integrati, misure per promuovere un mercato comune, ecc.

Il lavoro delle istituzioni europee si basa su valori importanti per costruire un'Europa di pace, per creare un ponte tra Est e Ovest, per promuovere la partecipazione dei gruppi di minoranza, incoraggiare la costruzione di una società interculturale. Tutti dovrebbero partecipare pienamente e nella stessa misura alla costruzione dell'Europa. Questo non è importante solo per la politica europea, ma anche per la costruzione di una realtà concreta a livello nazionale e locale che permetta la pacifica convivenza.

Con questa pubblicazione esamineremo le relazioni tra l'apprendimento interculturale e il rispetto dei diritti umani e delle minoranze, solidarietà, pari opportunità, partecipazione e democrazia. Questi sono i valori dell'apprendimento interculturale, ma anche quelli delle istituzioni europee, fondamento per la cooperazione e l'integrazione europea. Come possono questi valori diventare i valori dei cittadini europei?

In questa situazione di sfida, alcuni miglioramenti segnano la realtà di questa Europa così culturalmente diversa e costantemente messa in relazione con gli altri continenti. Soprattutto se considerati nel contesto di un mondo sempre più globalizzato, questi cam-



## 1.2 Nuovi punti di partenza

Di Claudia Schachinger

biamenti sembrano riguardare la prospettiva interculturale. Richiedono nuovi punti di partenza che possono diventare catalizzatori essenziali per il dialogo tra l'Europa e le altre parti del mondo.

### Un'Europa: diversità d'integrazione?

Dopo la caduta della cortina di ferro, i paesi europei si trovano ora in un processo di riavvicinamento. Le divisioni politiche, religiose ed economiche del passato hanno provocato sviluppi diversi, qualche volta opposti, in particolare modo tra Est e Ovest. Parlare di queste esperienze è un esercizio difficile e complesso – l'intesa politica e culturale ha spesso dei limiti. Affrontare attentamente le relazioni culturali, religiose, sociali, economiche e politiche rappresenta una sfida a questi tentativi. Avvicinarsi all'Europa potrebbe essere la possibilità di sviluppare il dialogo tra i cittadini di diversi paesi, arricchirsi e imparare a vicenda e infine, su più ampia scala, definire in modo nuovo le nostre relazioni con le altre parti del mondo.

Sarà possibile un dialogo sugli sviluppi presenti e passati (compresi quelli meno piacevoli), le tensioni ideologiche e le diverse esperienze? Ci impegneremo per un'integrazione su base paritaria? Come possiamo creare luoghi di incontro per esprimere le nostre paure e speranze, per conoscerci? Come possiamo, in quanto cittadini partecipare e impegnarci nel dialogo, nella costruzione di questa Europa? Un'Europa "unita" sarà un'Europa diversa e in cui dare il giusto valore alla differenza? Un'Europa "unita" sarà finalmente un'Europa aperta alle culture di tutto il mondo?

### Globalizzazione: uniti o unificati?

La crescente globalizzazione economica porta cambiamenti in tutte le sfere della vita umana, personale, sociale, culturale. La responsabilità individuale sembra aumentare, per poi di colpo scomparire. Aumenta il divario tra ricchi e poveri, ma gli effetti degli uni sugli altri sono imper-

cettibili. Un broker a New York potrebbe decidere inconsciamente di salvare un bambino dei bassifondi di Kuala Lumpur, ma il contrario è meno probabile. Le cause sono sempre più difficili da stabilire. Il mondo sembra svilupparsi in un modo fortemente correlato, ad esempio nei festeggiamenti di eventi culturali comuni, come la Coppa del Mondo. Il significato del tempo e dello spazio svanisce, lo sviluppo delle tecnologie della comunicazione ci avvicina e fa crescere la nostra conoscenza, ma non necessariamente la nostra capacità di integrazione. Il modo in cui affrontiamo questa complessa dinamica porta conseguenze diverse.

Un maggiore accesso ai mezzi di informazione implica più solidarietà? Un mondo collegato da Internet promuove maggiormente la democrazia e i diritti umani? Una maggiore consapevolezza può cambiare la storia? Saremo in grado di sfruttare questa consapevolezza come punto di partenza per un vero incontro e nuove soluzioni? Coca-Cola, TV via satellite e McDonald's rappresentano i manufatti culturali del futuro prossimo? Quali sono i presupposti in un mondo globalizzato per incoraggiare il pluralismo e la coesistenza di strutture culturali? Esiste la possibilità di sviluppare una "comunità mondiale", che ci offra una vita decorosa in un posto che ci meritiamo? Chi domina l'economia e la rete? Un cambiamento nella percezione dello spazio e del tempo modifica la cultura?

### Nuove società: multi o interculturali?

Oggi, persone di diverso background culturale si trovano spesso a vivere insieme nella stessa società. Da una parte una maggiore informazione e mobilità, dall'altra circostanze politiche ed economiche ingiuste contribuiscono al flusso migratorio tra i paesi. La migrazione all'interno dell'Europa è ancora limitata se paragonata a quella degli altri paesi. Più confini si abbattano e meglio si possono proteggere quelli rimanenti (per

esempio, il trattato di Schengen). La frase “Basta con gli stranieri” diventa una politica; si comincia col dividere gli stranieri in “buoni” e “cattivi”, in “motivi validi” e “non validi” per l’immigrazione. Molte delle nostre società trovano modi nuovi, o non tanto nuovi, per affrontare questa situazione: i ghetti di periferia, la segregazione, il razzismo, l’emarginazione. Vengono discusse possibili forme di convivenza. Cerchiamo di rispondere a domande come: diverse culture possono vivere una accanto all’altra in società multiculturali? Esiste una “società interculturale” con profonde interazioni e con le conseguenze che comporta?

Come influirà su di noi l’incontro di diverse culture? Saremo in grado di convivere con le diversità che ci circondano ogni giorno? Sapremo apprezzare queste differenze? Cambiare vicini, città o paese potrà sviluppare forme di pluralismo nel vivere insieme? Potranno coesistere culture diverse basate sulla curiosità, il rispetto e l’accettazione reciproca? Quali processi saranno necessari per raggiungere tutto questo? Quali sono le difficoltà?

### **Identità: nazionalista o cittadino del mondo?**

Queste nuove società, pluraliste e multiculturali, creano incertezza. I punti di riferimento culturali che vuole la tradizione svaniscono; l’aumento della diversità può essere percepito come una minaccia alla nostra identità. Gli elementi e i punti di riferimento principali stanno cambiando rapidamente o perdono il loro significato: nazione, territorio, religione, ideologia politica, professione, famiglia. I modelli tradizionali di appartenenza si sono dissolti e riuniti per formare nuove espressioni di cultura. Ci ritroviamo così ad essere come “nomadi” in cerca di nuovi punti di riferimento sempre più individualisti. I gruppi ideologicamente chiusi come le sette sono in aumento, il nazionalismo ritorna in auge, le responsabilità passano in mano ai “leader più forti”. L’incertezza economica, la crescita dell’ingiustizia sociale e la polarizzazione generano insicurezza. Un’intesa globale che porta a conclusioni poco chiare, si scontra con gli interessi di appartenenza ad un particolare e

ben definito gruppo.

Attraverso cosa viene definita la nostra identità in questo mondo in continuo cambiamento? Che tipo di riferimento e orientamento possiamo trovare? Come cambierà l’intesa di identità? Saremo in grado di sviluppare idee aperte per la nostra vita, in costante comunicazione e scambio con quelle degli altri? Sarà possibile riacquistare fiducia nei nostri riferimenti culturali e allo stesso tempo sentire una responsabilità globale e un senso di appartenenza, in quanto cittadini d’Europa e del mondo?

### **Potere: minoranze e maggioranze**

In un mondo eterogeneo, dove si insiste sulle differenze, la detenzione del potere occupa un ruolo determinante. Ha importanza se apparteniamo alla parte forte o alla parte debole, se i nostri modelli culturali sono quelli di una maggioranza o di una minoranza. Parallelamente, nascono nuovi conflitti o si riaccendono quelli vecchi, l’appartenenza religiosa o etnica diventa pretesto di guerra o violenza, sia tra paesi che tra regioni. “Lo scontro tra civiltà” e la “guerra delle culture” sono stati annunciati. Ingenti danni sono stati compiuti nel passato, i diritti umani sono stati continuamente violati poiché la diversità non veniva rispettata e le maggioranze hanno sempre usato il loro potere contro le minoranze. Oggi si cerca di “tutelare i diritti delle minoranze”.

Questi diritti verranno considerati normali, il riconoscimento della diversità culturale ci porterà a una convivenza pacifica che arricchisce le nostre vite? Saremo in grado di affrontare le differenze senza farci del male o rappresentare una minaccia l’uno per l’altro? Riusciremo a capire che il mondo è abbastanza grande per ciascuna espressione culturale? Riusciremo a negoziare una definizione comune dei diritti umani? Alla fine, l’Europa sarà in grado di imparare in modo critico dalle relazioni presenti e passate con gli altri continenti e dallo spargimento di sangue a causa della nostra incapacità ad affrontare la diversità?

Tutte queste brevi osservazioni e domande possono essere raggruppate in una struttura comune di interdipendenze, creando una complessità che va ben oltre queste poche

---

righe. La politica incontra la Cultura, la Cultura incontra l'Economia e vice versa. Tali questioni generano domande in ciascuno di noi che spesso non trovano risposta.

Come possiamo dare un contributo all'Europa e al mondo in cui vogliamo vivere?

### **L' apprendimento interculturale come possibile contributo**

I punti di vista sulle tendenze presentate in questo documento non sono neutrali, né tanto meno le domande che ne derivano. Si basano sui valori rappresentati dalle istituzioni europee e verso i quali esse tendono, trasmettono perciò una visione politica, nel senso che anche noi come singoli che incontrano altre persone, siamo anche cittadini che vivono insieme nella stessa comunità in costante interazione. Pertanto abbiamo le stesse responsabilità per quanto riguarda la società in cui viviamo.

L'assenza di pace significa guerra. L'assenza di guerra significa automaticamente pace? Come definiamo la pace? Si basa solamente su: "non farmi del male e non ti farò del male"? O ci aspettiamo qualcosa di più; abbiamo un'altra visione della convivenza? Se ammettiamo che le interdipendenze del mondo odierno toccano e coinvolgono tutti, allora dobbiamo cercare nuovi modi per convivere e considerare gli altri come persone da rispettare profondamente in tutte le loro differenze.

"L'apprendimento interculturale" può rappresentare uno strumento per capire la complessità del mondo moderno, per compren-

dere un po' di più gli altri e noi stessi. Inoltre, può essere una delle chiavi per aprire le porte ad una società nuova. "L'apprendimento interculturale" può aiutarci ad affrontare meglio le difficoltà della realtà attuale. Lo possiamo interpretare come una marcia in più non solo per affrontare personalmente gli attuali sviluppi, ma per affrontare le potenzialità di un cambiamento che può avere un impatto positivo e costruttivo sulle nostre società. Le "nostre capacità di apprendimento" sono più utili che mai.

In questo contesto, l'apprendimento interculturale è un processo di crescita personale con implicazioni collettive. Veniamo continuamente invitati a riflettere sul perché vogliamo affrontarlo, quale visione abbiamo, che cosa vogliamo raggiungere con esso. L'apprendimento interculturale - da considerare non solo come una acquisizione personale o un lusso per poche persone che lavorano in un ambiente internazionale - è importante per la convivenza nella nostra società.

L'apprendimento interculturale - e questa pubblicazione - contribuiranno a trovare alcune risposte ai quesiti posti. Possono aiutarvi ad affrontare le sfide, farvi sognare un'altra società e certamente far sorgere domande nuove.

I giovani vivono in genere esperienze molto intense e sono aperti ad ogni tipo di cambiamento. Dipendono spesso economicamente e socialmente e sono vulnerabili alle circostanze alle quali sono esposti. Spesso, nello sviluppo sono i primi a perdere e i primi a vincere: si osservi l'aumento del tasso di

### 1.3 I giovani e l'apprendimento interculturale: le sfide

Di Claudia Schachinger

disoccupazione in Germania o i miracoli/disastri economici in Russia, i benefici e allo stesso tempo le sofferenze dei giovani.

I giovani sono quelli che festeggiano la cultura mondiale in jeans e con rave party, sono quelli che hanno scavalcato per primi il muro di Berlino. Studiano all'estero o emigrano, oltrepassano le frontiere legalmente o illegalmente in piccole imbarcazioni di fortuna. I giovani sono più aperti ai processi di apprendimento interculturale, ad entrare in contatto gli uni con gli altri, a scoprire ed esplorare la diversità.

Ma i diversi contesti in cui molti giovani vivono non sempre offrono una struttura appropriata per i difficili processi di apprendimento interculturale. Quando si parla di apprendimento interculturale e lavoro giovanile, si parla di giovani che affrontano i loro complessi e diversi background e questo significa doversi confrontare con realtà spesso contraddittorie.

Presentiamo qui di seguito alcune tendenze generali basate sulla nostra esperienza nel lavoro giovanile e i risultati della ricerca sociologica sui giovani. Ricordate: sono linee guida e possono non essere valide per tutti. Mostrano da una parte le diverse sfide che i giovani devono affrontare nella società, e dall'altra come essi si relazionano e spesso si scontrano con i principali elementi dell'apprendimento interculturale (illustrati e compresi nei capitoli successivi, che trattano le teorie e i principi educativi dell'apprendimento interculturale).

- La cultura moderna mette in evidenza l'alta velocità, i sentimenti forti e i risultati immediati, facendo apparire il mondo come una serie di eventi intensi senza continuità. Questa overdose emotiva si scontra con il bisogno di spiegazioni razionali. L'apprendimento interculturale si basa su un processo di apprendimento lento e continuo con numerose interruzioni. Coinvolge sia la ragione che i sentimenti.

- L'educazione ricevuta dai giovani favorisce risposte e concetti pronti e spiegazioni semplici. I mezzi di comunicazione si esprimono con semplificazioni, marcati stereotipi e preconcetti.

L'apprendimento interculturale si basa sulla diversità e la differenza, sul pluralismo, le domande aperte e complesse e infine sulla riflessione e il cambiamento.

- Quando ci si rivolge ai giovani come consumatori, soddisfare i desideri individuali, principalmente materialistici, è una priorità assoluta. Viene promosso un particolare tipo di libertà: "la sopravvivenza del più abile". L'insicurezza professionale ed economica rafforza la competizione. L'apprendimento interculturale si basa sul confronto tra me e te, sui legami e la solidarietà, sul prendere seriamente gli altri.

- I giovani trovano pochi punti di riferimento durante la loro adolescenza; le esperienze della vita e la percezione della realtà sono molto frammentarie. Le persone desiderano armonia e stabilità.

L'apprendimento interculturale si basa sulla formazione e il cambiamento dell'identità personale, sulla comprensione dei cambiamenti di significato, sull'accettazione di tensioni e contraddizioni.

- La società fornisce ai giovani pochi esempi e lascia loro poco spazio per esprimere ed incoraggiare la diversità, per insistere sul diritto ad essere o ad agire in modo diverso, per imparare ad avere le stesse opportunità invece di predominare. L'apprendimento interculturale attribuisce grande importanza alle differenze, ai diversi contesti di vita e al relativismo culturale.

- I giovani si sentono impotenti sul piano della vita pubblica. È difficile identificare le responsabilità politiche e quelle di partecipazione personale nella complessa rete della realtà odierna.

L'apprendimento interculturale si basa sulla democrazia e la cittadinanza, porta a schierarsi contro l'oppressione e l'esclusione e i meccanismi sui quali si fonda.

- Le discussioni politiche e pubbliche tendono a semplificare i fatti e raramente



---

cercano le cause.

La memoria storica trasmessa ai giovani non è completa, né obiettiva. Entrambi i fattori non preparano i giovani ad una realtà complessa. L'apprendimento interculturale affronta la memoria, rievocandola per dirigersi verso un futuro. L'apprendimento interculturale in un contesto europeo significa riflettere profondamente sulle relazioni tra Est e Ovest ed essere pronti ad iniziare un dialogo vero sulla nostra storia comune e diversa.

Si potrebbe dire molto di più. Le tendenze attuali possono essere viste e percepite diversamente da paesi e realtà sociali differenti e non sono né assolute né uniche. Ci

invitano a riflettere sulla nostra società e su come l'apprendimento interculturale viene visto soprattutto con gli occhi dei giovani.

I processi di apprendimento interculturale con i giovani dovrebbero basarsi sulla loro realtà. Una situazione di apprendimento interculturale programmata dovrà affrontare e integrare le tendenze contraddittorie, che se discusse apertamente possono rappresentare potenziali punti di partenza verso un dialogo interculturale aperto.

La situazione attuale mette in discussione i giovani, l'Europa e l'apprendimento interculturale. Per questo motivo è di enorme importanza lavorare su questi temi.

## 2. Concetti di apprendimento interculturale

Di Arne Gillert

### 2.1 Introduzione

Scrivere sul concetto di apprendimento interculturale è in sé un'esperienza interculturale. Le diverse idee che stanno dietro "l'apprendimento interculturale" ci svelano la storia delle persone che le hanno sviluppate. Se dovessimo scegliere le diverse idee e commentarle, probabilmente verremmo a conoscenza della storia e delle preferenze dell'autore/i piuttosto che dell'apprendimento interculturale in sé.

Pertanto questo capitolo non vuole fornire nessun tipo di "verità" sull'apprendimento interculturale, ma cercare di dare una visione d'insieme necessariamente parziale sulle diverse teorie e concetti collegati all'apprendimento interculturale.

In molte teorie, comprese quelle qui presentate, gli autori usano alcune parole e frasi di fantasia. Abbiamo intenzionalmente scelto alcune teorie che ricorrono a queste frasi, non per spaventarvi, ma per fornirvi una terminologia che viene utilizzata spesso per parlare di apprendimento interculturale. Queste teorie sono la base di quello che avete messo in pratica.

Il termine "apprendimento interculturale" può essere percepito su diversi livelli. Ad un livello più letterale, l'apprendimento interculturale si riferisce ad un processo individuale per acquisire consapevolezza, atteggiamenti o comportamenti legati all'interazione con culture diverse. Molto spesso l'apprendimento interculturale viene utilizzato in un contesto più ampio per indicare l'idea di come persone con background diversi possono convivere in pace e il processo necessario per costruire tale società. "L'apprendimento" in questo contesto viene percepito meno a livello individuale, e sottolinea l'apertura di tale processo verso una società "interculturale".

Il termine "apprendimento interculturale" verrà qui analizzato a seconda dei suoi diversi elementi e interpretazioni.

### 2.2 L'apprendimento

#### 2.2.1 Che cosa è l'"apprendimento"?

Il termine *apprendimento* viene definito nel dizionario di inglese moderno della Oxford come "acquisizione di una conoscenza o abilità attraverso lo studio, la pratica o l'insegnamento". Partendo da questa definizione molto generale si possono avviare numerose discussioni.

#### L'apprendimento a livelli diversi

L'apprendimento avviene su tre livelli diversi ma tra loro collegati: un livello cognitivo, emotivo e comportamentale.

*L'apprendimento cognitivo* è l'acquisizione di conoscenze o convinzioni: sapere che tre più tre è uguale a sei, che la terra è rotonda o che al momento ci sono 41 stati membri del Consiglio d'Europa.

*L'apprendimento emotivo* è un concetto più difficile da capire. Guardandovi indietro vi ricorderete di quanto è stato difficile imparare ad esprimere i vostri sentimenti e come questi sono cambiati nel corso del tempo. Ciò che vi spaventava vent'anni fa probabilmente non vi spaventa più, persone che prima non vi piacevano potrebbero essere diventate i vostri migliori amici, ecc.

*L'apprendimento comportamentale* è la parte visibile dell'apprendimento: riuscire a piantare un chiodo dritto in un pezzo di legno, scrivere con una penna, mangiare con le bacchette cinesi o accogliere qualcuno nei dovuti modi.

Il vero apprendimento coinvolge tutti e tre i livelli: cognitivo, emotivo e comportamentale. Se si vuole imparare a mangiare con le bacchette, bisogna *sapere* come tenerle in mano e *imparare* i giusti movimenti. Ma questi non avranno un effetto duraturo se non si imparerà ad *apprezzare* il mangiare

con esse o perlomeno vedere un vantaggio nel farlo.

### ***L'apprendimento come processo (non) strutturato***

L'apprendimento può avvenire sia in modo casuale, che come risultato di un processo programmato. Sono molte le cose che si imparano con l'esperienza senza "impegnarsi ad impararle". D'altra parte, il più delle volte l'apprendimento implica un processo strutturato o volontario. Non si impara dall'esperienza casuale se prima non ci si ha riflettuto sopra intenzionalmente.

I sistemi di insegnamento formali e non formali ricorrono a processi strutturati per facilitare l'apprendimento. Quando avete utilizzato questo T-Kit per osservare meglio l'apprendimento interculturale all'interno di un gruppo, probabilmente l'avete visto come un processo strutturato e non puramente casuale.

Le esperienze dell'apprendimento interculturale attraverso corsi di formazione, seminari, incontri di gruppo, workshop, scambi, ecc. sono esempi di processi di apprendimento interculturale strutturati.

### ***I ruoli nell'apprendimento***

L'apprendimento implica anche dei ruoli. Poiché per la maggior parte dei bambini l'esperienza scolastica è una prima esperienza di apprendimento strutturata, la coppia dei ruoli è quella insegnante- studente. Tuttavia per molte persone che sono coinvolte in un insegnamento non formale, l'apprendimento può essere organizzato come un processo duplice, dove le persone imparano le une dalle altre attraverso l'interazione. Di fatto, noi siamo costantemente impegnati in un processo di apprendimento, anche se molti non si riconoscono nel ruolo di persone che desiderano imparare, e talvolta preferiscono inconsciamente il ruolo di insegnanti. Creare l'apertura per un apprendimento reciproco è una delle sfide che chiunque sia coinvolto nell'insegnamento non formale si trova ad affrontare quando si appresta a lavorare con nuovi gruppi di persone.

### ***Metodi di apprendimento***

Se si pensa all'apprendimento come ad un processo strutturato occorre guardare i metodi di apprendimento che costituiscono

tale processo. I ricercatori hanno dimostrato che le persone imparano maggiormente attraverso l'esperienza, in situazioni che implicano conoscenza, emozione e azione. Se si vuole dare spazio all'apprendimento, si dovrebbero offrire metodi che permettono l'esperienza e la riflessione a tutti e tre i livelli. In questo T-Kit troverete i metodi e le metodologie suggerite per l'apprendimento interculturale.

## **2.3 Che cosa è la cultura? E cosa quindi l'interculturalità?**

Il secondo termine che va di pari passo con "l'apprendimento interculturale" è *cultura*. Tutte le idee sull'apprendimento interculturale si basano su un concetto implicito o esplicito di cultura e hanno tutte in comune il fatto di percepire la cultura come qualcosa creata dall'uomo. La cultura viene considerata come il "software" che le persone usano nella vita di tutti i giorni; viene comunemente descritta come qualcosa di inerente ai presupposti, i valori e le norme di base delle persone. Esistono numerosi dibattiti e discussioni teoriche e pratiche sul concetto di cultura.

La cultura è necessariamente legata ad un gruppo di persone o esiste una "cultura individuale"?

Quali sono gli elementi della cultura?

Si può stabilire una "mappa culturale" del mondo?

Le culture cambiano? Perché e come?

Quanto è solido il legame tra il comportamento culturale e quello reale degli individui e dei gruppi?

Si possono avere diverse basi culturali e questo cosa implica?

Quanto è flessibile la cultura, quanto è aperta all'interpretazione individuale?

Molto spesso esaminare la cultura implica esaminare l'interazione tra culture. Numerosi autori hanno dichiarato che se non fosse per l'esistenza di più culture non vi sarebbe cultura affatto.

I diversi modi di pensare, sentire e agire



degli uomini ci rendono consapevoli dell'esistenza della cultura. La cultura perciò non può essere pensata semplicemente come "cultura", ma come "culture". Di conseguenza, ha senso passare in questo capitolo dalle idee che si basano principalmente sulla cultura in sé, a quelle che si basano maggiormente sull'interazione di culture e sulle esperienze interculturali.

Generalmente vengono utilizzati alcuni termini per sostituire l'aggettivo "interculturale" quali "biculturale" o "multiculturale". Per alcuni autori questi termini sono identici e interscambiabili, mentre altri attribuiscono a queste parole significati molto diversi. Queste differenze verranno discusse nel corso del capitolo.

## 2.4 La cultura

### 2.4.1 Il modello iceberg della cultura

Uno dei modelli più conosciuti di cultura è quello "iceberg". Si basa sugli elementi che costituiscono la cultura e sul fatto che alcuni di questi elementi siano facilmente visibili, altri di difficile individuazione.

L'idea che sta alla base di questo modello è che la cultura può essere considerata come un iceberg di cui solo una piccola parte emerge dall'acqua. La punta dell'iceberg è sostenuta da una parte molto più grande che si trova sott'acqua ed è perciò invisibile. Tuttavia, la parte più bassa è quella più solida.

Anche nella cultura vi sono parti visibili: architettura, arte, cucina, musica, lingua, solo per citarne alcune. Tuttavia le fondamenta più solide della cultura sono difficili da individuare: la storia del gruppo che possiede una determinata cultura, le sue regole, i valori, le stesse idee sullo spazio, la natura, il tempo, ecc. Il modello iceberg indica che le parti visibili della cultura non sono altro che un'espressione di quelle invisibili. Sottolinea inoltre la difficoltà a capire i popoli con basi culturali diverse poiché è possibile individuare solo le parti visibili del "loro iceberg", senza riuscire a vedere subi-

to quali sono le basi sulle quali poggiano. Inoltre il modello iceberg lascia molte domande senza risposta. La maggior parte delle volte viene utilizzato come punto di partenza per un'analisi più approfondita della cultura, una prima considerazione su quanto sia difficile capire e "vedere" la cultura.

Fig. ICL-1

Fonte: *AFS Orientation Handbook*, New York: AFS Intercultural Programs Inc. Vol. 4 pag. 14, 1984

### La rilevanza per il lavoro giovanile

Il modello iceberg si concentra sugli aspetti nascosti della cultura. Ci ricorda che negli incontri interculturali, quelle che a prima vista possono sembrare affinità potrebbero basarsi su presupposti completamente diversi dalla realtà. Tra i giovani, le differenze culturali non sono così chiare da essere percepite: i giovani da un paese all'altro amano i jeans, ascoltano musica pop e hanno bisogno di accedere alla loro e-mail. L'apprendimento secondo un approccio interculturale significa perciò rendersi conto di quella parte inferiore del proprio iceberg, essere in grado di parlarne agli altri per comprenderli meglio e trovare basi comuni.

### 2.4.2 Il modello culturale di Geert Hofstede

L'idea di Geerte Hofstede sulla cultura si basa su uno dei più grandi studi scientifici mai realizzati sulle differenze culturali. Negli anni '70 Hofstede viene contattato dall'IBM (già allora una grande società internazionale) per un suo parere sul fatto che, nonostante tutti i tentativi compiuti dalla società per stabilire procedure e standard comuni in tutto il mondo, esistono ancora differenze tra alcuni paesi nel modo in cui vengono gestiti gli impianti, per esempio in Brasile e Giappone.

Hofstede indaga sulle differenze nel modo in cui l'IBM viene gestita. In diverse fasi, attraverso interviste approfondite e questionari diffusi a tutti i lavoratori dell'IBM nel mondo, cerca di individuare le differenze esistenti fra i vari impianti. Poiché la prepa-



razione dei lavoratori dell'IBM è pressappoco la stessa ovunque e poiché la struttura dell'organizzazione, le regole e le procedure sono le stesse, giunge alla conclusione che le differenze dipendono dalla cultura dei lavoratori presenti in un particolare impianto e oltre a questo, in gran parte dalla cultura del paese di accoglienza. Hofstede descrive la cultura come "l'impostazione mentale collettiva che distingue i membri di un gruppo umano da un altro".

Dopo una serie di ricerche, Hofstede restringe le differenze culturali a quattro aspetti principali. Tutte le altre differenze possono essere ricondotte a uno o più di questi aspetti principali della cultura. I quattro aspetti identificati da Hofstede sono quelli che lui chiama *distanza di potere*, *individualismo/collettivismo*, *maschile/femminile* e *allontanamento dell'incerto*. Dopo alcune successive ricerche, vi aggiunge la dimensione dell'*orientamento temporale*.

**La distanza di potere** indica la misura in base alla quale una società accetta che il potere nelle diverse strutture e organizzazioni sia distribuito in modo disuguale tra gli individui. La distanza di potere si basa sulla gerarchia, su quello che per esempio viene considerato un processo decisionale normale in un'organizzazione giovanile. Dovrebbero esprimersi tutti allo stesso livello? Se necessario il presidente del consiglio di amministrazione può prendere da solo le decisioni?

**L'allontanamento dell'incerto** indica la misura in base a cui una società si sente minacciata da situazioni ambigue e cerca di evitarle, utilizzando regole e strumenti di sicurezza. L'allontanamento dell'incerto studia, ad esempio, fino a che punto le persone siano disposte a rischiare o quanto in dettaglio i membri di un gruppo addetto alla preparazione siano disposti a discutere sulla pianificazione di un corso di formazione. Quanto spazio viene dato all'imprevedibilità, all'improvvisazione o al lasciare che le cose seguano il loro corso (forse sbagliato)?

**Individualismo/collettivismo** indica fino a che punto una società è una struttura sociale elastica nella quale le persone devono pen-

sare solo a se stesse e alle loro famiglie, piuttosto che essere una struttura sociale solida nella quale gli individui fanno la distinzione tra gruppi di appartenenza e gruppi esterni e si aspettano l'aiuto del proprio gruppo. Nelle culture collettiviste, per esempio gli individui si sentono fortemente legati e responsabili della propria famiglia e preferiscono considerarsi membri di gruppi diversi.

**Maschile/femminile** indica la misura in cui il sesso determina il ruolo che gli uomini e le donne hanno nella società. Per esempio, in un seminario che richiede compiti casalinghi deve esistere una divisione quasi "naturale" dei compiti tra i partecipanti maschili e femminili, o questi dovrebbero essere svolti da tutti?

**Orientamento del tempo** indica la misura in cui una società può basare le sue decisioni sulla tradizione e gli episodi del passato, sulle conquiste presenti o su quello che desidera per il futuro. Quanto è importante la storia della vostra regione per la vita di oggi e del futuro? Gli individui che vantano il proprio paese di appartenenza parlano al passato, al presente o al futuro?

Hofstede fornisce una griglia nella quale inserisce diverse società (nazioni) in base ai valori legati a questi aspetti (vedi esempio fig. ICL-2). Questi valori emergono dalla valutazione dei questionari e dalla ricerca continua sulla base di questo modello.

Fig ICL-2

Fonte: pag. 141, Hofstede, Geert (1991) *Cultures and organisations : software of the mind*, Londra:McGraw-Hill. Copyright © Geert Hofstede, riproduzione autorizzata.

Il modello di Hofstede è stato elogiato per la sua base empirica; quasi nessun altro studio o teoria della cultura può offrire un sostegno simile. Tuttavia, il modello non fornisce alcuna spiegazione sul perché dovrebbero esserci esattamente solo cinque aspetti e perché solo questi aspetti sono le componenti base della cultura. Inoltre, il modello definisce la cultura "statica" piuttosto che "dinamica", ma il perché e come le culture si sviluppino non può essere spiegato all'interno di esso. Hofstede è stato criticato per

aver considerato la cultura come una caratteristica delle nazioni e per non aver valutato la diversità culturale che predomina nella maggior parte delle società moderne, le subculture, le culture miste e lo sviluppo individuale. La descrizione di tali dimensioni, a volte, comporta che si valutino implicitamente alcune culture come “migliori” di altre. Ciò nonostante, per numerosi lettori i cinque aspetti sembrano intuitivamente di notevole importanza per la formazione della società.

#### **Importanza per il lavoro giovanile**

Si potrebbe non essere d'accordo con Hofstede sul fatto che i suoi cinque aspetti siano gli unici a costituire la cultura. Tuttavia si rivelano elementi essenziali nelle differenze culturali e sono perciò utili per capire i conflitti tra individui o gruppi provenienti da contesti culturali diversi. I partecipanti iniziano subito a confrontare le diverse “culture” nazionali sui grafici di Hofstede: veramente la mia cultura è superiore alle altre? Ho bisogno di maggiore sicurezza rispetto agli altri? – Così, se da una parte gli aspetti di Hofstede forniscono uno schema con il quale è possibile interpretare le incomprensioni culturali e iniziare a trattare queste differenze con i partecipanti (es.: Qual'è la vostra idea sul potere e la leadership?), dall'altra ci portano a pensare immediatamente a noi stessi e se possono essere applicati a tutti coloro che appartengono a un determinato paese.

Questi aspetti sono inoltre utili come struttura di riferimento quando si cerca di analizzare i diversi contesti nei quali viviamo (la “cultura” dei nostri studenti, quella della nostra famiglia e dei nostri amici, delle zone urbane e rurali, ecc). Vale la pena di chiedere a noi stessi fino a che punto questo ci aiuti a capire meglio o se non facciamo altro che creare ulteriori stereotipi.

Inoltre i cinque aspetti e le preferenze individuali fanno sorgere la domanda sulla relatività culturale: davvero non c'è una cultura “migliore” e una “peggiore”? Le strutture gerarchiche valgono quanto quelle paritarie? I ruoli fissi legati al sesso sono efficaci quanto quelli aperti? Fino a che punto si può arrivare? Se volessimo fare da mediatori in un conflitto culturale seguendo questi aspetti, potremmo assumere una posizione neutrale?

### **2.4.3 Le componenti comportamentali della cultura di Edward T. e Mildrea Reed Hall**

Questi due autori hanno sviluppato il loro modello culturale partendo da un punto di vista molto pratico: volevano offrire alcuni consigli utili agli uomini d'affari statunitensi che dovevano viaggiare e lavorare all'estero. Nello studio, costituito da colloqui approfonditi con persone di diverse culture con le quali gli uomini d'affari avrebbero dovuto collaborare, si sono concentrati sulle differenze, talvolta sottili, nel comportamento tipico degli scontri durante le comunicazioni interculturali.

Sulla base del loro studio hanno sviluppato diversi aspetti della differenza. Questi aspetti erano collegati sia ai modelli comunicativi, che allo spazio e al tempo:

*I messaggi lenti e immediati* si riferiscono “alla velocità con la quale un particolare messaggio può essere decodificato e interpretato”. Esempi di messaggi immediati includono titoli, annunci pubblicitari e televisivi. Gli individui tendono ad utilizzare i messaggi immediati in quanto sono più informali. Nella realtà non è facile conoscere bene le persone (“messaggi lenti”); tuttavia in alcune culture farsi nuovi amici richiede più tempo che in altre, la familiarizzazione è un esempio di messaggio immediato. Messaggi lenti sono ad esempio l'arte, un documentario televisivo, i legami profondi, ecc.

*Il contesto alto o basso* si basa sulle informazioni che riguardano un evento. Se nel messaggio che viene trasmesso in un particolare momento vengono fornite scarse informazioni e la maggior parte di esse sono già conosciute dalle persone coinvolte nella comunicazione, la situazione è a “contesto alto”. Per esempio, la comunicazione tra una coppia che ha vissuto insieme per diversi anni tende ad essere a contesto alto: per capirsi c'è bisogno di scambiare poche informazioni ogni tanto. Il messaggio può essere molto breve, ma viene decodificato dalle informazioni che ognuno conosce dell'altro e che sono state acquisite dopo anni di convivenza.

Culture a contesto tipicamente alto, secondo

Hall & Hall (1990), sono quella giapponese, quella araba e quella mediterranea che possiedono un'ampia rete di informazioni e prevedono relazioni personali strette. Di conseguenza nella vita di tutti i giorni non sono necessarie numerose informazioni, né tanto meno sono previste. Ciascuno si tiene informato su tutto ciò che riguarda le persone a cui tiene.

Culture a contesto tipicamente basso sono gli Stati Uniti, la Germania, la Svizzera e la Scandinavia. Le relazioni personali tendono a dividersi maggiormente in base alle diverse aree di coinvolgimento e le normali comunicazioni richiedono maggiori informazioni.

Gli equivoci possono sorgere dai diversi stili di comunicazione in termini di contesto alto e basso. Una persona con uno stile di contesto basso per esempio, può essere considerata da una a contesto alto come una persona che parla troppo, essendo eccessivamente precisa e presentando la tendenza a fornire informazioni non necessarie.

Al contrario una persona con uno stile di contesto alto può essere considerata da una con contesto basso, una persona poco chiara (poiché le informazioni sono "nascoste") e non collaborativa. Prima di prendere una decisione, le persone a contesto basso hanno bisogno di raccogliere numerose informazioni, mentre le persone a contesto alto basano le proprie decisioni su una quantità inferiore di informazioni poiché in precedenza si sono tenute informate maggiormente su quello che stava accadendo intorno.

La Territorialità è collegata all'organizzazione dello spazio fisico, ad esempio in un ufficio. L'ufficio del presidente si trova al piano più alto dell'edificio o al centro? Se ad esempio le penne che si trovano sulla scrivania vengono considerate come facenti parte del territorio personale, non si gradisce che vengano utilizzate senza permesso. La territorialità si basa sul significato attribuito da ogni singolo individuo allo spazio e alle cose materiali che lo circondano, è inoltre simbolo di potere.

**Lo spazio personale** è la distanza di cui ogni individuo ha bisogno per sentirsi a proprio

agio. Gli Halls descrivono lo spazio personale come una "bolla" all'interno della quale viviamo. Può cambiare dimensione a seconda della situazione e delle persone con le quali si interagisce (gli amici più intimi saranno più vicini di altri). La "bolla" indica la distanza giudicata giusta da una persona nell'interazione con un'altra. Chi sta lontano dalla persona con cui parla viene considerato distaccato, qualcuno che cerca invece di avvicinarsi più del dovuto potrebbe offendere, spaventare o semplicemente sembrare maleducato. Se la distanza normale da tenere durante una conversazione in una cultura è abbastanza vicina si sovrappone a quella che in un'altra cultura può essere considerata distanza intima: un problema di comunicazione potrebbe sorgere da diverse interpretazioni sul significato della scelta della distanza fisica fra due persone.

**Il tempo policronico e monocronico** si riferisce alla struttura del tempo di ciascuno. Distribuire il tempo in modo "monocronico" significa fare un'operazione per volta, lavorare secondo programmi dove una cosa segue l'altra, dove ogni compito ha un suo tempo prestabilito. Il tempo nelle culture monocroniche è pratico, quasi tangibile, e viene considerato una risorsa: dedicare, sprecare e guadagnare tempo. Il tempo è lineare, si estende come una linea che parte dal passato, passa per il presente e si estende nel futuro. Il tempo viene utilizzato come strumento per strutturare la giornata e decidere le priorità, ad esempio non "avere tempo" per incontrare qualcuno. Distribuire il tempo in modo policronico significa l'opposto: si svolgono nello stesso tempo numerose azioni, vi è un alto coinvolgimento delle persone e si dà più importanza alla relazione con gli altri piuttosto che alla tabella di marcia. Il tempo policronico non viene considerato una risorsa e potrebbe essere paragonato a un punto piuttosto che ad una linea.

Hall & Hall considerano correlati alcuni di questi aspetti che abbiamo descritto. Nella loro ricerca il tempo monocronico è strettamente legato al contesto basso e offre una concezione dello spazio che permette la suddivisione della vita in compartimenti (una struttura dove le diverse zone di coin-

volgimento sono separate le une dalle altre o messe in “caselle” diversi). Oltre gli aspetti citati, Hall & Hall introducono una serie di altri concetti da tenere in considerazione, ad esempio come funziona la programmazione del tempo in una cultura, quanto tempo prima dovrebbero essere organizzati gli incontri, che cosa si intende per puntualità e con quanta velocità scorrono le informazioni all’interno di un sistema - il flusso è legato ad un sistema gerarchico (su/ giù) o scorre come un’ampia rete in tutte le direzioni? Hall & Hall sono arrivati a suggerire al loro gruppo di uomini d’affari statunitensi di riconoscere le differenze culturali e, se possibile, di adattarsi ai diversi approcci delle culture con le quali si trovano ad interagire.

I concetti chiave di Hall & Hall nel descrivere le diverse culture, sottolineano alcune differenze significative che gli individui sperimentano durante gli incontri interculturali e possono essere perciò facilmente riconosciute. Sono state mosse, tuttavia, anche delle critiche: Hall & Hall creano dapprima aspetti indipendenti l’uno dall’altro, ma in seguito li sviluppano in un modello di cultura che si rivela essere unidimensionale. Questo modello ordina le culture secondo culture a contesto basso e monocroniche da una parte, e culture a contesto alto e policroniche, dall’altra. Tutte le altre categorie si trovano fra questi due estremi. Ci si potrebbe chiedere se questa semplice classificazione delle culture in categorie rifletta la realtà. Inoltre, si approfondiscono poco le cause che stanno dietro queste caratteristiche culturali, su come si sviluppano le culture (statiche o dinamiche) o su come gli individui gestiscono il proprio bagaglio culturale nelle situazioni interculturali.

L’utilità dell’approccio di Hall & Hall risiede chiaramente nelle sue conseguenze pratiche. Gli aspetti, che sono molto simili al modello di Hofstede, forniscono un quadro in base al quale riconoscere e interpretare le differenze culturali.

#### **Importanza per il lavoro giovanile**

Nei gruppi interculturali, gli aspetti introdotti da Hall & Hall possono servire come un primo approccio “teorico” alle differenze culturali. Si prestano ad esercizi semplici: per esempio far parlare i partecipanti l’uno

con l’altro e mentre parlano cambiare la distanza fra di loro. Hanno la stessa percezione di distanza adeguata? Come si comporterebbero nei confronti di chi ha bisogno di più o meno spazio?

Una volta descritti, gli aspetti di Hall & Hall si legano facilmente alle differenze che i partecipanti di un gruppo interculturale hanno sperimentato. Si può invitare un gruppo a parlare di queste differenze, senza attribuire ad esse alcun valore positivo o negativo.

Inoltre, gli animatori possono trovare questi aspetti utili per riconoscere le differenze interculturali all’interno di un gruppo (per esempio come gli individui affrontano la puntualità, se mentre parlano amano essere toccati oppure no, se pensano che si stia parlando troppo o troppo poco, ecc.) e avere un vocabolario di termini adatti per descriverle. Una volta introdotto questo aspetto, fate attenzione che i partecipanti non lo utilizzino come una scusa per giustificare qualsiasi cosa: “Scusate, non sono un’ora in ritardo, sono solo policronico!”...

#### **2.4.4 Discussione sulla cultura di Jacques Demorgon e Markus Molz**

Jacques Demorgon e Markus Molz (1996) non intendono introdurre un ulteriore modello di cultura. È insito nel concetto di cultura, affermano, che ogni sua definizione sia influenzata dal background (culturale) di chi lo definisce: una persona non può “non avere” una cultura. Di conseguenza, Demorgon e Molz considerano il loro articolo unicamente come un contributo da tenere in considerazione nelle discussioni sulla cultura.

I due autori sostengono che gli argomenti particolarmente controversi nel dibattito sulla cultura siano riconducibili a tre principali contraddizioni:

\* Come affrontare la tensione tra la stabilità culturale e le strutture culturali a lunga durata da una parte, e i processi di cambiamento culturale e l’innovazione dall’altra?

\* Come affrontare la relazione tra “cultura” e “interculturalità”: è nata prima la “cultura” che poi è stata un “input” per gli incontri

interculturali? Oppure la cultura esiste solamente in relazione alle altre culture?

\* Si devono evidenziare gli aspetti universali di tutti gli esseri umani (ciò che si ha in comune) e considerare gli esseri umani *individui*, dove la cultura non è altro che una caratteristica del singolo individuo o dove esiste una sola cultura globale (*l'approccio universalistico*)? Oppure si dovrebbe sottolineare il ruolo della cultura, riconoscere la diversità predominante nel mondo e considerare gli esseri umani come appartenenti ad un gruppo culturale dove tutte le culture hanno lo stesso valore (*l'approccio relativistico*)?

Tali questioni potrebbero sembrare alquanto astratte e senza nessun valore pratico. Tuttavia, hanno conseguenze politiche: il cambiamento viene percepito come una minaccia oppure no? (Domanda 1) La diversità in un paese viene percepita come presupposto della cultura o è una minaccia per quella che viene considerata la cultura "originale"? (Domanda 2) Gli abitanti di un paese devono essere considerati come individui da trattare allo stesso modo (il modello francese dei diritti individuali) o come membri di un gruppo che hanno diritti in quanto "gruppo" (il modello olandese della società formata da gruppi diversi con ciascuno le proprie istituzioni)? (Domanda 3).

Nel tentativo di superare queste tensioni, Demorgon e Molz introducono quello che chiamerei "modello di cultura". Essi affermano che la cultura può essere compresa solamente quando la si collega al concetto di *adattamento*. Gli esseri umani cercano continuamente di stabilire una relazione duratura tra il loro mondo interiore (i bisogni, le idee, ecc.) e il mondo esterno (l'ambiente, le altre persone, ecc.). Questo viene fatto in situazioni concrete che dovrebbero costituire le basi per un'analisi. In tutte queste situazioni, gli individui modellano il proprio ambiente (ogni persona può influenzare ciò che gli succede intorno) e vengono a loro volta modellati dal proprio ambiente (ogni persona può cambiare a seconda di ciò che

gli accade intorno). Influenzare ed essere influenzati dall'ambiente sono le due facce "dell'adattamento".

Demorgon e Molz definiscono in modo più scientifico una di queste facce come "assimilazione". Con questo intendono indicare il processo con cui gli esseri umani adattano il mondo esterno alla loro realtà. Ciò che percepiamo dall'esterno viene messo nei cassetti e nelle strutture già esistenti del nostro cervello. Un esempio di assimilazione potrebbe essere quello dei bambini che giocano. Un grande mucchio di sabbia (la realtà del mondo esterno) potrebbe essere visto dai bambini come l'Everest (immaginazione interiore). Mentre scalano il mucchio di sabbia uniscono la realtà con l'immaginazione; questa interpretazione della realtà è alla base delle loro azioni. Non stanno scalando un mucchio di sabbia, ma l'Everest. Tuttavia non sono solo i bambini a compiere questo processo di assimilazione: quando vediamo qualcuno per la prima volta, riceviamo una determinata impressione dal suo aspetto. Sulla base di queste limitate informazioni lo giudichiamo e usiamo le informazioni esistenti nel nostro cervello, spesso stereotipi, per "sapere" di più su quella persona e decidere che comportamento assumere.

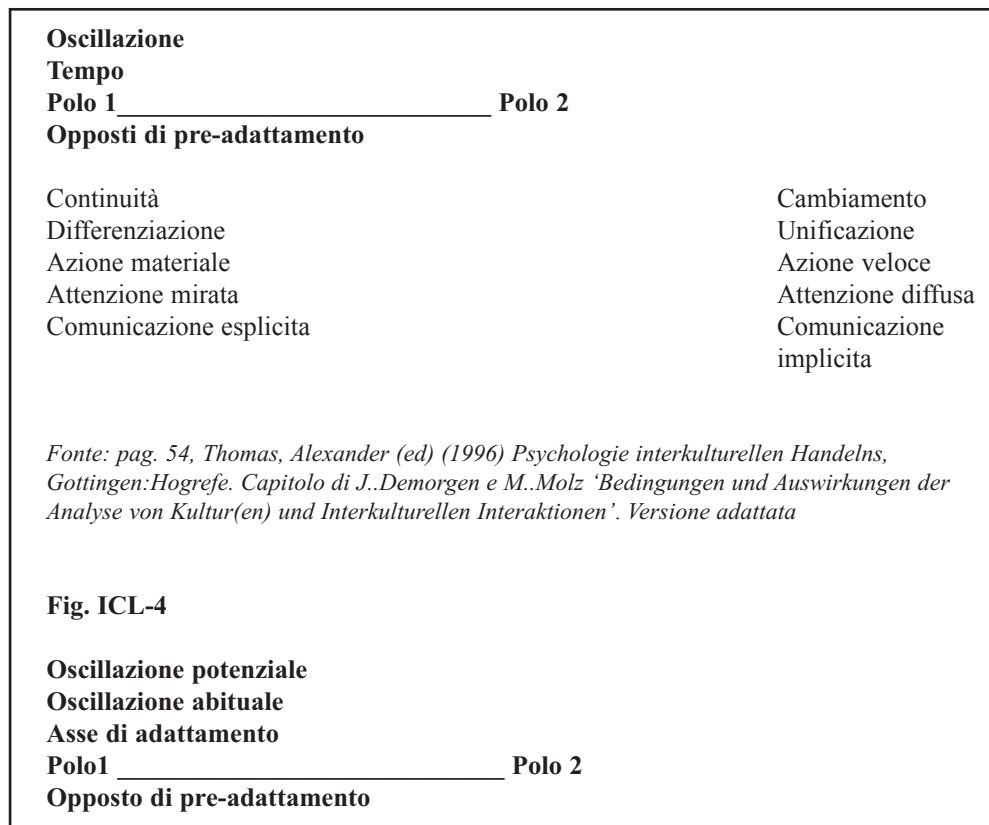
L'altra faccia viene chiamata da Demorgon e Molz "adattamento". Con questo termine intendono indicare il processo nel quale le strutture del cervello (che loro chiamano "cognizioni" o "schemi") cambiano a seconda delle informazioni provenienti dal mondo esterno. Possiamo incontrare qualcuno e giudicare all'inizio il suo comportamento in base ai nostri stereotipi. Successivamente, appena ci rendiamo conto che la realtà è diversa, e che i nostri stereotipi e i nostri schemi mentali non corrispondono ad essa, li modifichiamo.

Né un adattamento estremo né un'assimilazione esagerata sono di aiuto. In una situazione di eccessivo adattamento saremmo travolti da tutte le informazioni esterne che dobbiamo affrontare, di cui dobbiamo dare una nuova opinione e che ci fanno cambiare il nostro modo di pen-

sare. In una situazione di estrema assimilazione negheremmo la realtà e alla fine della giornata soccomberemmo.

Paragonati agli animali gli esseri umani sono geneticamente meno pre-costituiti, poche cose sono biologicamente già “stabi-

**Fig. ICL-3: Oscillazione e opposti di pre-adattamento selezionati**



*Fonte: pag.55, Thomas, Alexander (ed) (1996) Psychologie interkulturellen Handelns Göttingen:Hogrefe.Capitolo di J..Demorgen e M..Molz 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen'*

lite” per noi. Dunque, esistono molte situazioni nelle quali non abbiamo una reazione istintiva o biologicamente predeterminata. Abbiamo bisogno di sviluppare un sistema che ci orienti in tutte queste situazioni e che ci aiuti ad adattarci. Questo sistema è quello che Demorgen e Molz chiamano cultura. La funzione dell’adattamento è quindi quella di avere o sviluppare la possibilità di agire in modo appropriato nella maggior parte delle situazioni. La cultura è la struttura che orienta in queste situazioni (deve essere percepita come le strutture mentali che sono

alla base dei processi di assimilazione e adattamento) ed è la continuazione della natura biologica. La cultura esiste perché è necessaria per trovare l’orientamento, qualora questo non fosse biologicamente predeterminato.

Se l’adattamento consiste nel trovare l’orientamento, esiste anche una tensione tra l’assimilazione e l’adattamento. Da una parte abbiamo bisogno di sviluppare strutture stabili, un insieme di comportamenti che possano essere generalizzati e utilizzati in



tutte le situazioni, dal momento che non è possibile incominciare ogni volta dall'inizio (o senza uno schema). In questo metodo di assimilazione la cultura rappresenta il software mentale, come lo ha definito Hofstede, il software che viene utilizzato per elaborare tutte le informazioni che arrivano dal mondo esterno.

Demorgan e Molz affermano che se la cultura fosse solo un software mentale, programmato negli esseri umani sin da giovani, non potremmo adattarlo alle nuove circostanze e cambiare di conseguenza il nostro orientamento. Gli esseri umani per sopravvivere hanno bisogno della capacità di adattamento, di cambiare il loro orientamento e le strutture di riferimento.

Il comportamento è quasi in ogni situazione un misto fra la ripetizione di una serie di azioni ormai acquisite con successo e culturalmente orientate, e un attento adattamento ad una situazione specifica.

Se prendiamo in considerazione una situazione simile abbiamo fin dall'inizio un'ampia serie di scelte comportamentali che stanno all'interno di questi due opposti: possiamo agire in modo rapido, ma senza avere un'informazione approfondita, oppure essere informati, ma agire lentamente. Possiamo concentrarci su uno solo degli aspetti di questa situazione o dedicare la nostra attenzione a tutto ciò che ci succede intorno. Possiamo comunicare in modo esplicito (con spiegazioni molto accurate) o in modo implicito (usando numerosi simboli). Se comprendiamo che una situazione ci può offrire numerose possibilità tra i due opposti, abbiamo costantemente necessità di operare delle scelte (vedi gli esempi fig. ICL-3).

Questi opposti possono essere raffigurati come i due poli di una linea (vedi fig. ICL-4). L'intera linea rappresenta le potenzialità del comportamento. L'orientamento culturale, dichiarano Demorgan e Molz, consiste nel limitare le potenzialità di questa linea su scala minore. Immaginate i punti sulla linea numerati da 0 a 10 (0 e 10 agli estremi). L'orientamento culturale fissa il comportamento appropriato su uno di questi punti, ad esempio il punto 3. In quanto esseri culturali partiamo dall'inizio e scegliamo il com-

portamento più appropriato a seconda della situazione in quel determinato punto. Dall'esempio potreste dire che come abitudine scegliamo solitamente soluzioni tra il punto 2 e il punto 4.

Prendiamo in considerazione la comunicazione. Siete originari per esempio di un paese in cui gli individui comunicano in modo "implicito" (cioè evitando lunghe spiegazioni e riferendosi implicitamente al contesto che "tutti conoscono"). Quella che viene comunemente percepita come comunicazione appropriata, "normale", risulta dunque essere implicita. Considerate questo il vostro punto di partenza e sviluppate una serie di abitudini intorno a questo punto. Questo vuol significare che potrete comunicare in modo più o meno implicito a seconda della situazione, ma non arriverete mai a comunicare in modo molto "esplicito". Solamente grazie all'esperienza, ovvero quelle situazioni in cui le vostre scelte comportamentali non sono risultate adatte, avete la possibilità di ampliare la vostra gamma di comportamenti e avere il potenziale per comunicare in modo esplicito, anche se questo continuerà a sembrarvi strano.

La cultura si basa sulla scelta di decisioni appropriate tra i due estremi della fase di adattamento. Un orientamento culturale riferisce in modo astratto ciò che è stato nel passato un comportamento di successo per un gruppo di persone. Vengono considerate deviazioni "normali" e adattamenti normali alle situazioni anche quegli atteggiamenti che si discostano leggermente da ciò che viene percepito come appropriato. Il comportamento che si discosta in notevole misura viene considerato inquietante, sbagliato e anormale.

Le culture possono cambiare: quando la gamma di scelte comportamentali intorno ad un certo orientamento va in una sola direzione e quando il comportamento degli individui che creano quella cultura tende costantemente verso un'unica direzione, anche l'orientamento originale tenderà verso quella direzione.

In base a questo concetto la cultura non è legata alla nazione, ma principalmente all'orientamento di gruppi di individui.



L'orientamento dipende per esempio dalla famiglia, dagli amici, dalla lingua, dal luogo e dalle persone con cui si vive o si lavora, ecc. In base a tutti questi fattori i gruppi condividono orientamenti e cultura. A seconda del contesto gli individui possono avere standard comportamentali fissi o variabili. Ad esempio, nel posto di lavoro si può comunicare in modo più o meno esplicito, mentre a casa si può comunicare in modo più o meno implicito. Se però esiste una base comune tra il lavoro e la famiglia allora questi due standard comportamentali possono in un certo senso risultare vicini o addirittura coincidere.

Nell'apprendimento interculturale gli individui sono consapevoli del fatto che il loro orientamento culturale avviene attraverso il confronto con uno standard diverso. Dovendo vivere con entrambi gli orientamenti gli individui allargano la loro sfera comportamentale e allargano le loro abitudini per poter abbracciare entrambi gli orientamenti culturali. A seconda della situazione si avrà maggiore possibilità di scelta. Più ampia è la sfera comportamentale, maggiore sarà la possibilità di adattare il proprio comportamento a quello del mondo esterno. Questa sfera più ampia causa tuttavia insicurezza: maggiori saranno le scelte, più instabili saranno le situazioni.

I mediatori interculturali possono essere coloro che hanno sviluppato una serie di abitudini che comprendono gli standard culturali di entrambe le parti e si aprono alla possibilità di trovare un "punto d'incontro" comune tra ciò che viene considerato un "comportamento appropriato" dalle diverse parti.

Le idee di Demorgon e Molz sulla cultura hanno suscitato notevole interesse poiché sulla cultura uniscono teorie e modelli diversi. D'altra parte, il modello è puramente teorico e lascia spazio solamente a ricerche empiriche limitate. È possibile fare una prova per vedere se il loro modello rispecchia la realtà. La prova migliore, tuttavia, potrebbe essere l'utilità del modello per capire e interpretare meglio gli incontri interculturali.

### **Importanza per il lavoro giovanile**

Le idee di Demorgon e Molz sulla cultura possono aiutare a capire meglio la necessità di avere una cultura e la funzione della cultura stessa. Inoltre la cultura come concetto si riferisce ai gruppi a tutti i livelli e non solo alle nazioni.

Nel lavoro giovanile, il modello con la sua complessità potrebbe rispondere meglio alle domande sollevate e portare a nuove riflessioni.

In termini pratici il modello spiega che cosa è l'apprendimento interculturale: è imparare a conoscere se stessi, aumentare le possibilità di azione e la capacità di affrontare situazioni diverse. Questo modello collega l'apprendimento all'esperienza e rappresenta una sfida poiché è collegato ad una necessità di base dell'esistenza umana: l'orientamento.

## **2.5 L'apprendimento interculturale**

### **2.5.1 Modello di sviluppo della sensibilità interculturale di Milton J. Bennett**

Bennett (1993) definisce la sensibilità interculturale in termini di fasi della crescita personale. Il suo modello di sviluppo presuppone un continuo miglioramento nel raffronto con le differenze culturali, spostandosi dall'etnocentrismo attraverso le fasi di maggiore riconoscimento e accettazione delle differenze che Bennett chiama "etnorelativismo".

Il concetto principale che sta alla base del modello di Bennett è quello che lui chiama "differenziazione", ovvero il modo in cui un individuo sviluppa la capacità di riconoscere e convivere con le differenze. La "differenziazione" si riferisce a due fenomeni: il primo è che gli individui vedono una stessa cosa in modi diversi, il secondo è che "le culture sono diverse le une dalle altre in modo da mantenere schemi di differenziazione o visioni del mondo diverse". Questo secondo aspetto si riferisce al fatto che secondo Bennett le culture offrono diversi

modi per interpretare la realtà e aiutano a percepire il mondo che ci circonda. Questa interpretazione della realtà o visione del mondo è diversa da una cultura all'altra.

Sviluppare la sensibilità interculturale significa imparare a riconoscere e ad affrontare le principali differenze tra culture nel percepire il mondo.

**Fig ICL-5: Modello di Sviluppo della Sensibilità Interculturale**



Fonte: tratto da pag. 29, Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*,  
Yarmouth :Intercultural Press, capitolo di Milton J. Bennett 'Towards ethnorelativism : a  
developmental model of intercultural sensitivity'

### Le fasi etnocentriche

L'etnocentrismo viene considerato da Bennett come la fase nella quale l'individuo presuppone che la sua visione del mondo sia centrale nella realtà. La "negazione" sta alla base della visione etnocentrica del mondo e significa che un individuo nega qualsiasi differenza e l'esistenza di altre visioni della realtà. Questa negazione si può basare sull'isolamento, in cui le possibilità di trovarsi di fronte alla differenza sono scarse o nulle, in maniera tale che l'esistenza della differenza non può essere percepita; oppure si può basare sulla separazione, in cui la differenza viene intenzionalmente "separata" e un individuo o un gruppo crea di proposito delle barriere tra coloro che sono "diversi", in modo tale da non doversi confrontare con la differenza. La separazione richiede quindi un momento in cui si riconosce la differenza, e rappresenta un passaggio verso l'isolamento. La discriminazione razziale che ancora esiste nel mondo è un esempio di questa fase di separazione.

Individui provenienti da gruppi oppressi tendono ad ignorare la fase di negazione, dal momento che è difficile negare che esista una differenza, se è il loro essere diversi o vedere il mondo in modo diverso a venire negato.

La seconda fase viene descritta da Bennett come *difesa*. La differenza culturale può essere percepita come una minaccia poiché offre alternative al senso di realtà di ciascun individuo e perciò alla propria identità. Nella fase di difesa la differenza viene percepita, ma ci si oppone ad essa.

La strategia più comune per opporsi è la denigrazione, in cui la visione diversa del mondo viene valutata in modo negativo. Gli stereotipi e il razzismo nella sua forma più estrema sono esempi di strategie di denigrazione. L'altro aspetto della denigrazione è rappresentato dalla superiorità, in cui si tende a dare maggiore enfasi agli elementi positivi di ciascuna cultura e poca o nessuna attenzione all'altra cultura, implicitamente valutata inferiore. A volte capita che venga utilizzata una terza strategia per affrontare la parte minacciosa della differenza, chiamata da Bennett "ribaltamento". "Ribaltamento"

significa che un individuo considera superiore l'altra cultura, denigrando la propria. Questa strategia può sembrare a prima vista più sottile, ma implica semplicemente la sostituzione del centro dell'etnocentrismo (la propria cultura) con un altro.

L'ultima fase dell'etnocentrismo viene chiamata da Bennett *minimizzazione*. Quando la differenza viene riconosciuta non può non essere combattuta con strategie di denigrazione o superiorità, tuttavia si cerca di minimizzare il suo significato. Le analogie vengono indicate per superare la differenza culturale che viene in tal modo resa insignificante. Bennett fa notare che molte organizzazioni sembrano percepire quella che lui chiama "minimizzazione" come l'ultima fase dello sviluppo interculturale, cercando di realizzare un mondo con valori condivisi e basi comuni. Queste basi comuni ruotano intorno all'universalismo fisico, cioè intorno alle affinità biologiche di base degli esseri umani. Dobbiamo tutti mangiare, digerire e prima o poi morire. Se la cultura non è altro che un'estensione della biologia, il suo significato viene minimizzato.

### Le fasi etnorelative

"Per l'etnorelativismo è fondamentale il presupposto che le culture sono relative le une alle altre e che un particolare comportamento può essere compreso solo all'interno di un contesto culturale". Nelle fasi etnorelative, la differenza non viene più considerata una minaccia, ma una sfida. Viene fatto un tentativo per sviluppare nuove categorie che aiutino a comprendere piuttosto che a preservare quelle esistenti.

L'etnorelativismo inizia con l'*accettazione* della differenza culturale. Accettare che il comportamento verbale e non verbale vari a seconda delle culture e che tutte queste variazioni vadano rispettate è il primo passo dell'accettazione. Secondo, questa accettazione viene estesa alle visioni di base del mondo e dei valori. Questa seconda fase implica la conoscenza e la percezione dei propri valori come frutto della cultura. I valori vengono intesi come processo e strumento per organizzare il mondo piuttosto che come qualcosa che si "possiede".

Persino i valori che implicano la denigrazione di un particolare gruppo possono avere una funzione nell'organizzazione del mondo, senza escludere che tutti possano avere una propria opinione su questo valore.

La fase successiva, l'**adattamento**, si basa sull'accettazione della differenza culturale. L'adattamento deve essere visto in contrasto con l'assimilazione in cui i valori, le visioni del mondo o i comportamenti diversi vengono assorbiti rinunciando alla propria identità. L'adattamento è un processo di "aggiunta". Il nuovo comportamento, adatto ad una determinata visione del mondo, viene acquisito e aggiunto al repertorio dei comportamenti di ciascuno, con nuovi stili di comunicazione. La cultura ha bisogno di essere vista come un processo, qualcosa che si sviluppa e si evolve, piuttosto che come un qualcosa di statico.

Fondamentale per l'adattamento è l'empatia, ossia la possibilità di percepire una situazione in modo diverso rispetto a come viene presentata dal background culturale di ogni individuo. Si tratta del tentativo di capire l'altra persona accettando il suo punto di vista.

Nella fase del pluralismo, l'empatia viene estesa in modo tale da permettere ad un individuo di fare affidamento su diversi schemi di riferimento o schemi culturali multipli. Lo sviluppo di questi schemi richiede una lunga permanenza in un contesto culturale diverso. La differenza viene quindi considerata come parte della vita normale di un individuo, che la interiorizza in uno o più schemi culturali diversi.

Bennett chiama l'ultima fase **integrazione**. Mentre nella fase di adattamento esistono diversi schemi di riferimento per ciascun individuo, nella fase di integrazione si tenta di ridurre i vari schemi ad uno solo, che non sia né la riaffermazione di una cultura, né una semplice comodità per la pacifica coesistenza di diverse visioni del mondo. L'integrazione richiede una definizione continua dell'identità del singolo individuo in termini di esperienze vissute. Questo potrebbe portare a non appartenere più a nessuna cultura, ma essere per sempre un

"outsider integrato".

La valutazione contestuale come prima fase dell'integrazione implica l'abilità di valutare le diverse situazioni e visioni del mondo da uno o più background culturali. In tutte le altre fasi si è evitata la valutazione, al fine di andare oltre quelle che possono essere le valutazioni etnocentriche. Nella fase di valutazione contestuale gli individui sono in grado di passare da un contesto culturale all'altro, a seconda delle circostanze. La valutazione fatta è quella ritenuta migliore. Bennett fa l'esempio di scelta interculturale: "È bene far riferimento direttamente ad un errore commesso di persona o da qualcun altro? Nella maggior parte dei contesti americani varrebbe la prima ipotesi, mentre in quelli giapponesi la seconda. Tuttavia, in alcuni casi sarebbe bene usare uno stile americano in Giappone e vice versa; la capacità di utilizzare entrambi gli stili fa parte dell'adattamento. La considerazione etica rispetto al contesto nell'operare la scelta fa parte dell'integrazione".

Come fase finale la **marginalità costruttiva**, viene descritta da Bennett come una sorta di punto di arrivo e non come la fine dell'apprendimento. Il fatto di non appartenere a nessuna cultura ed essere un outsider, implica uno stato di totale auto-riflessione. Il raggiungimento di questa fase permette, d'altra parte, la vera mediazione interculturale, la capacità di operare secondo diverse visioni del mondo.

Il modello di Bennett si è rivelato un buon punto di partenza per creare corsi di formazione e di orientamento che sviluppino la sensibilità interculturale. Sottolinea l'importanza della differenza nell'apprendimento interculturale ed indica alcune strategie per affrontare la differenza.

Secondo Bennett l'apprendimento interculturale è un processo caratterizzato da un continuo progresso (con la possibilità di andare avanti nel processo, ma anche di tornare indietro) ed è possibile misurare la fase raggiunta da un individuo in termini di sensibilità interculturale. Viene da chiedersi se l'apprendimento interculturale debba sempre seguire esattamente questa sequenza:



una fase che pone le basi per la successiva. Tuttavia, interpretando il processo in modo meno rigido in termini di fasi che devono susseguirsi, e più in termini di diverse strategie con cui affrontare le differenze applicate a seconda delle circostanze e delle capacità, il modello rivela gli ostacoli principali e i metodi utili nell'apprendimento interculturale.

### **L'importanza per il lavoro giovanile**

Le diverse fasi che Bennett descrive costituiscono uno schema di riferimento utile per studiare i gruppi, i contenuti e i metodi più adatti per insegnare a sviluppare la sensibilità interculturale. E' necessario fare opera di sensibilizzazione alla differenza o ci si deve concentrare ad accettare tali differen-

ze? L'idea di sviluppo tiene conto di un approccio pratico secondo il quale bisogna agire. Bennett suggerisce le conseguenze legate alla formazione in tutte le sue fasi.

In un evento internazionale giovanile, molti dei processi descritti da Bennett si verificano tutti concentrati. Il suo modello è utile per osservare e capire cosa accade e come affrontare le diverse situazioni.

Infine, il modello di sviluppo indica chiaramente qual'è lo scopo del lavoro di apprendimento interculturale: arrivare ad una fase dove la differenza viene considerata normale ed integrata nell'identità di ciascun individuo, e in cui si possono tenere in considerazione schemi culturali di riferimento diversi.

## 2.6 Sintesi

Avendo osservato le diverse idee sull'apprendimento, la cultura e le esperienze interculturali dovrebbe essere chiaro che l'apprendimento interculturale è un processo. Questo processo richiede la conoscenza di se stessi e delle proprie origini, prima di riuscire a capire gli altri. E' un processo difficile in quanto contiene idee ben radicate su ciò che è bene e ciò che è male, sull'organizzazione del mondo e della propria vita. Nell'apprendimento interculturale ciò che diamo per scontato e a cui ci aggrappiamo è messo in discussione. L'apprendimento interculturale, come ha mostrato Bennett, è una sfida per la propria identità – ma può diventare un modo di vivere e allo stesso tempo un modo per arricchire la propria identità.

Bennett ha dato al suo modello una visione più politica: considerato che l'apprendimento interculturale è un processo individuale, è essenziale imparare come si vive insieme in un mondo diversificato. L'apprendimento interculturale visto in questa prospettiva, è il punto di partenza per una convivenza pacifica.

## 2.7 Uno sguardo all'educazione interculturale

Di Maria de Jesus Cascão Guedes

*Nonostante questo T-Kit si concentri sull'apprendimento interculturale fuori dal contesto scolastico, questo capitolo riconosce il fatto che la scuola rappresenti ancora una delle forze maggiori che potrebbero contribuire ulteriormente allo sviluppo delle società interculturali. E' chiaro che molte lezioni si possono imparare da educatori formali.*

Nel passato, l'istruzione veniva offerta sulla stessa base sociale: una scuola per tutti, l'incoraggiamento

per l'abbattimento delle differenze e una concentrazione maggiore sull'integrazione sociale. Il più grande problema nella società moderna è come affrontare la differenza. In che modo possiamo riconoscere e valorizzare le differenze culturali e allo stesso tempo promuovere una vera integrazione culturale e lo sviluppo complessivo dei nostri studenti, prima nella scuola e poi nella società?

I principi interculturali si concentrano sull'apertura nei confronti degli altri, il rispetto attivo per le differenze, l'intesa reciproca, la tolleranza attiva, l'accettazione delle culture esistenti, la parità delle opportunità, la lotta alla discriminazione. La comunicazione tra le diverse identità culturali può sembrare paradossale poiché richiede il riconoscimento dell'altro sia come uguale, che come diverso. Secondo Ouellet (1991) l'educazione interculturale può promuovere e sviluppare:

una migliore comprensione delle culture nelle società moderne; una maggiore capacità di comunicazione tra individui di culture diverse; un atteggiamento più flessibile nei confronti della diversità culturale nella società; una migliore capacità di partecipazione all'interazione sociale e al riconoscimento del patrimonio comune dell'umanità.

Lo scopo principale dell'educazione interculturale è quello di promuovere e sviluppare la capacità di interazione e comunicazione tra gli alunni e il mondo che li circonda. Tra le conseguenze che questo può comportare, secondo Guerra (1993)

dovremmo assicurarci che: il pluralismo sia una componente dell'insegnamento fornito agli alunni (che appartengano a gruppi di minoranza o meno); le minoranze non siano costrette a dimenticare i loro riferimenti culturali; ogni cultura venga valutata allo stesso modo; meccanismi di sostegno garantiscano lo stesso successo sia per bambini che appartengono alle minoranze, che per quelli che appartengono alle maggioranze.

Tuttavia, nello sviluppo dell'approccio all'educazione interculturale vi è il rischio che più o meno consciamente la nostra azione non sia imparziale. Ladmiral e Lipiansky (1989) per far sì che gli insegnanti non commettano questo errore, indicano due "trappole" da evitare:

prima – ridurre la realtà culturale degli alunni a semplici generalizzazioni; seconda – interpretare in modo sistematico tutti i conflitti da una prospettiva culturale, dimenticando i fattori psicologici e sociologici che hanno contribuito a tale comportamento; Abdallah-Preteceille ne aggiunge una terza: cercare di risolvere le difficoltà esclusivamente attraverso la conoscenza razionale dell'altra cultura.

Gli insegnanti non devono dimenticare che l'insegnamento è un'attività estremamente impegnativa. E' impegnativa non solo dal punto di vista degli alunni, ma anche perché si deve tenere in considerazione l'ambiente circostante e la personalità dell'insegnante. Per comunicare i loro metodi pedagogici, gli insegnanti dovrebbero analizzare le loro identità e personalità culturali. In questo modo, afferma Hoopes (citato da Ouellet – 1991), gli insegnanti sviluppano le loro capacità per analiz-

zare i loro modelli di percezione e stili di comunicazione e aumentare la loro capacità di ascolto. (Sarebbe più

efficace concentrarsi sull'ascolto attivo). Inoltre è fondamentale che l'insegnante sia consapevole della propria cultura e distingua i meccanismi dei suoi preconcetti, convinzioni, principi e valori morali.

L'insegnamento interculturale colloca l'altro al centro delle relazioni. Incoraggia una continua messa in discussione dei presupposti, di ciò che normalmente si dà per scontato, e incoraggia una continua apertura verso ciò che è sconosciuto e che non viene compreso. In un processo di interazione e scoperta reciproca ogni essere umano può realizzarsi dal punto di vista personale, sociale e globale. L'insegnamento si basa sulla promozione delle capacità degli alunni per una loro piena partecipazione nella società.

Non basta definire tutto ciò che le scuole dovrebbero fare per promuovere l'educazione interculturale in ogni nazione o regione. Ciò che preme maggiormente al giorno d'oggi è che queste idee vengano **realmente** messe in atto, promosse e sviluppate attraverso iniziative di formazione degli insegnanti che mirino ad incoraggiare ad un cambiamento della mentalità tra la popolazione in generale. Questo non può essere rimandato a lungo, poiché se non si agisce adesso quale essere umano ci aiuterà a crescere? Come ci ricorda il noto politico francese Edgar Faure (1908-1988) "insegnare significa aiutare a imparare ad essere". E noi insegnanti in continuo processo di divenire, dove troviamo i nostri punti di riferimento? Abbiamo bisogno di più ricerche condotte dagli stessi insegnanti. In senso ampio, il presente e il futuro sono nelle mani degli insegnanti ed è urgente effettuare dei cambiamenti!

La doppia funzione scolastica dell'insegnamento e della formazione deve garantire il massimo sviluppo



di ciascun alunno, assicurandosi che la sua cultura venga trasmessa con spirito di apertura nei confronti degli altri. Diverse riforme del sistema scolastico consigliano il metodo di insegnamento induttivo, incentrato sugli interessi dell'alunno. Abbiamo bisogno di vedere in che modo l'esperienza diretta possa essere utilizzata per aumentare il rispetto della differenza e accrescere la sensibilità interculturale. L'insegnante, come rappresentante centrale del cambiamento, dovrebbe offrire esperienze di apprendimento e opportunità che incoraggino e accettino tutte le culture in uno spirito di democrazia. L'insegnamento interculturale deve essere perciò l'obiettivo di tutte le scuole della società moderna. Se questo obiettivo non verrà persegui-

to si rischia di creare un'uguaglianza impoverita basata sulla segregazione e l'elitarismo!

Se i nostri sforzi nell'insegnamento riusciranno a mostrare gli individui con tutte le loro differenze e affinità culturali, affermando il diritto delle culture, potremo assistere ad una partecipazione più attiva nella società. Lavoreremo in un sistema educativo contrario alla separazione e a favore di una nuova consapevolezza di una società aperta al rispetto degli altri. Per contribuire alla realizzazione di ogni essere umano, è necessario che l'educazione interculturale "pervada" la scuola e la società, in modo orizzontale e verticale. E chi lo sa, forse in futuro l'insegnamento sarà veramente transculturale!



## 3. Un modello educativo per l'apprendimento interculturale?

Di Claudia Schachinger e Mark Taylor

### 3.1 Considerazioni generali

Una delle sfide dell'educazione interculturale è che non esiste nessuna disciplina educativa chiaramente definita e conosciuta come "apprendimento interculturale". Questo è emozionante, poiché significa che dobbiamo cercare di dare noi un significato a tutto questo.

Tuttavia, se adattiamo o creiamo dei metodi lo facciamo secondo un modello educativo, creato e influenzato forse da noi stessi, dalle circostanze, dalla squadra di formatori e dai partecipanti. Può essere importante sapere ciò che è utile (e cosa no) al fine di raggiungere gli obiettivi di apprendimento interculturale. Sugeriamo qui alcuni principi di base. Si basano e sono strettamente legati alle teorie e ai concetti di apprendimento interculturale presentati sopra. Saranno molto più chiari quando avremo presenti anche le situazioni in cui il processo di apprendimento si verifica.

I paragrafi che seguono intendono sensibilizzare, rispondere alle domande e fornire indicazioni su alcuni approcci educativi importanti...

#### **Fiducia e rispetto**

Offrire fiducia è alla base dell'apprendimento interculturale al fine di ottenere l'apertura necessaria per un processo reciproco. Sentirsi a proprio agio nel condividere i diversi punti di vista, le percezioni e i sentimenti è un prerequisito per arrivare all'accettazione e all'intesa. Richiede molta pazienza e sensibilità per creare un'atmosfera di apprendimento che ci permetta di ascoltare e migliorare la fiducia in noi stessi. Questo significa che dobbiamo dare spazio all'espressione di ciascuno; valutare tutte le esperienze, le capacità e i contributi; le esigenze e le speranze. Quando si devono condividere valori, regole e presupposti di base, abbiamo bisogno di molta fiducia nella persona con la quale questi vengono condivisi. La fiducia reciproca va di pari passo con il rispetto l'uno dell'altro e l'onestà nel condividere questi valori.

#### **Conoscere l'identità**

Il punto di partenza dell'Apprendimento Interculturale è la nostra cultura, cioè il nostro background e la nostra esperienza. Gli ostacoli e i cambiamenti di questo processo di apprendimento si incontrano nelle nostre radici culturali. Abbiamo tutti una realtà personale che ci ha formati, e continueremo a vivere in questa realtà arricchiti di nuove conoscenze ed esperienze. Ciò significa, nei processi di apprendimento interculturale, che dobbiamo affrontare costantemente le nostre origini, ciò che abbiamo vissuto e affrontato. Cercare di capire noi stessi, la nostra identità è un prerequisito per affrontare gli altri. Attraverso questi incontri potremmo cambiare, ma non necessariamente cambierà la realtà che ci circonda. Tutto questo è stimolante; tuttavia, come parte del processo dobbiamo affrontare la responsabilità, le potenzialità e i limiti di essere i divulgatori della nuova conoscenza.

#### **Realtà costruite**

Niente è assoluto. Esistono molti modi di leggere e percepire la realtà. La tesi secondo la quale ciascuno costruisce il proprio mondo e che ogni realtà si costruisce da sola è uno dei principali elementi dei processi di apprendimento interculturale. I diversi aspetti in molte teorie che descrivono la differenza culturale (vedi Hofstede e Hall & Hall) mostrano come la realtà possa essere percepita in modi diversi, anche quando si parla di concetti base quali il tempo e lo spazio. Ma viviamo tutti in un unico mondo e questo influisce sulle nostre vite. Pertanto il processo di apprendimento dovrebbe essere accompagnato da alcuni sforzi: rispettare la libertà e la decisione di ogni singolo individuo, accettare le idee degli altri, cercare un punto di incontro fra i diversi punti di vista ed essere coscienti della nostra responsabilità personale. Tuttavia la differenza sarà e dovrà essere costruttiva. Questo spiega perché nell'ultima fase del modello di Bennett per sviluppare la sensibilità interculturale siamo invitati "ad agire nel contesto di visioni del mondo diverse"

### **Dialogo con l'Altro**

L'apprendimento interculturale colloca "l'altro" al centro della comprensione. Ha inizio con il dialogo, ma si tratta di un passo ulteriore. È difficile considerare se stessi e gli altri come esseri diversi e capire che questa differenza contribuisce al modo in cui siamo. Le nostre differenze si completano le une con le altre. In questo modo l'altro diventa indispensabile per una nuova scoperta di se stessi. Questa esperienza ci stimola, crea qualcosa di nuovo e richiede creatività per nuove soluzioni. Il processo verso una sensibilità interculturale, inteso come processo di avvicinamento all'altro, significa turbare e cambiare il nostro Io più profondo. L'apprendimento interculturale rende più accessibile la possibilità di identificarsi con la prospettiva dell'altro, l'esperienza di cercare di "mettersi uno nei panni dell'altro" senza fingere di vivere ciò che sta vivendo l'altro. Questo ci permette di provare e imparare la vera solidarietà credendo nella forza di cooperazione. In questo contesto l'apprendimento interculturale è un modo per scoprire la nostra capacità d'azione.

### **Domande e cambiamento**

L'esperienza dell'apprendimento interculturale è in costante cambiamento (come il mondo) ed è orientata verso lo sviluppo. Parlando di cultura, la tensione tra stagnazione e cambiamento e il desiderio di sicurezza e di equilibrio si presentano in modo costante. Esistono ancora domande senza risposta. Abbiamo perciò bisogno di accettare il fatto che non sempre esista una risposta, restando tuttavia in costante ricerca e accettando e accogliendo il cambiamento. Avremo bisogno della capacità di interrogare noi stessi. Non sempre sappiamo dove ci conduce questa integrazione. La curiosità è importante, desideriamo nuove percezioni. Dobbiamo essere consapevoli che la costruzione di qualcosa di nuovo è la distruzione di ciò che è vecchio: idee, convinzioni, tradizioni... Non esiste nessun processo di apprendimento senza addii e rotture con il passato. Come insegnanti dobbiamo fornire il nostro aiuto.

### **Coinvolgimento totale**

L'apprendimento interculturale è un'esper-

ienza che coinvolge in modo intenso tutti i concetti e i livelli di apprendimento, conoscenza, emozioni, comportamento. Suscita molte emozioni e accentua il divario tra i sentimenti e la nostra "ragione", ciò che abbiamo conosciuto o che conosceremo. Capire la complessità di questo processo e ciò che esso implica, richiede un grande impegno da parte nostra. La lingua come elemento di cultura è un aspetto centrale nella comunicazione interculturale, a volte limitato, e per questo spesso fonte di incomprensioni. Non deve essere utilizzata come mezzo di supremazia, soprattutto se si considerano le diverse competenze linguistiche, ma può essere uno strumento di comunicazione. Tutti gli altri segnali, quali ad esempio il linguaggio del corpo, devono essere rispettati allo stesso modo. Poiché siamo completamente coinvolti in questo tipo di apprendimento dovremmo essere parte integrante di questi processi.

### **Il potenziale del conflitto**

Se prendiamo in considerazione le diverse percezioni che le culture hanno del tempo, dello spazio, delle relazioni sociali e personali, ecc., è chiaro che il conflitto è al centro dell'apprendimento interculturale e ha bisogno di essere esaminato ed esternato. Allo stesso tempo questi modelli ci invitano a discutere sulle differenze, senza per questo etichettarle. Possiamo cercare di trovare gli elementi e i cambiamenti costruttivi del conflitto. Dobbiamo sviluppare abilità per gestire il conflitto, tenendo in considerazione la complessità nel momento in cui si affronta la nozione di cultura. Le varie espressioni di identità e lo sforzo di valorizzare le differenze sono due processi impegnativi. L'apprendimento interculturale implica una ricerca, comporta nuove insicurezze e questo causa un potenziale naturale di conflitto. Può essere valutato come parte del processo. La diversità può aiutare a trovare nuove forme e soluzioni. La varietà delle competenze rappresenta un contributo positivo e indispensabile. Non tutti i conflitti hanno necessariamente una soluzione, ma hanno comunque bisogno di essere esternati.

### **Sotto la superficie**

L'apprendimento interculturale studia i pro-

cessi e i cambiamenti di comportamento e di atteggiamento più profondi. Questo significa affrontare le forze e gli elementi invisibili della nostra cultura, del nostro Io più profondo (vedi Il Modello Icerberg), molte cose sotto la “superficie” sono inconscie e non si possono essere espresse con chiarezza. Questa scoperta implica perciò alcuni rischi a livello personale e nell’incontro con gli altri, implica tensioni che devono essere affrontate. Ovviamente non è facile accompagnare gli individui in questo processo. Da una parte abbiamo bisogno del coraggio di andare oltre, di sfidare noi stessi e gli altri; dall’altra dobbiamo prestare attenzione e rispetto ai bisogni altrui e ai limiti di questi processi. Spesso non è facile tenere a mente entrambe le cose.

### **Una situazione difficile in un mondo complesso**

I modelli teorici spiegano la complessità dell’apprendimento interculturale e la difficoltà a renderlo sistematico. Se lo collochiamo nella difficile situazione della società moderna, appare chiara la necessità di approcci accurati che richiedono il massimo discernimento. Persino la cultura va oltre i confini nazionali, conosce numerose forme e sovrapposizioni. Bisogna considerare i diversi punti di vista e le tensioni: uno sguardo al passato, al presente e al futuro, talvolta mettendo a confronto i bisogni contraddittori degli individui e della società. Le esperienze frammentarie devono essere unite. Non semplificare la varietà delle ragioni e delle implicazioni presenti, dei diversi valori messi in evidenza, delle diverse realtà e storie vissute rappresenta una sfida per qualsiasi approccio educativo. Gli approcci dell’apprendimento interculturale devono rispettare queste diverse esperienze, interpretazioni e conoscenze e considerarle di conseguenza in base alla lingua, alla terminologia utilizzata e alle scelte delle diverse metodologie.

## **3.2 Scelta del metodo, creazione e adattamento**

Ogni situazione è diversa. Potreste preparare un corso di formazione, uno scambio, un campo di lavoro o un semplice workshop. Leggete i metodi presentati nella pubblicazione in questa prospettiva e sceglieteli, adattateli o create qualcosa di nuovo a seconda delle particolari esigenze del gruppo. I metodi presentati qui non sono verità assolute, né tanto meno capolavori creati da geni. Sono degli esempi, una raccolta di esperienze utili. Quando li utilizzate, non dovete fare altro che tenere in considerazione la VOSTRA situazione di apprendimento interculturale, i partecipanti coinvolti, la loro realtà e le loro necessità. Le domande che seguono, se considerate con attenzione, possono facilitare il vostro lavoro nell’ideare un programma specifico. L’elenco delle domande non termina qua - potreste trovarne altre più interessanti.

### **a. Scopi e obiettivi**

Cosa vogliamo veramente raggiungere con questo particolare metodo e in questa particolare fase del programma?

Abbiamo definito chiaramente gli obiettivi e il metodo più adatto? Questo metodo è in linea con gli scopi della nostra attività? Sarà utile per aiutarci ad andare avanti? Coincide con i principi della nostra metodologia? E’ appropriato per l’attuale dinamica di questa particolare situazione di apprendimento interculturale? Tutti i requisiti per utilizzare questo metodo (es. atmosfera di apprendimento o di gruppo, relazioni, conoscenze, informazioni, esperienze...) vengono da processi precedenti? Qual è l’argomento/tema concreto di cui stiamo parlando? Quali aspetti diversi (e conflitti) possono nascere da questo metodo e in che modo possiamo prevenirli (affrontarli)? Il modello è adatto a soddisfare la complessità e i legami tra i diversi aspetti? Come può il metodo contribuire ad aprire nuove prospettive e percezioni?

### **b. Destinatari**

Per chi e con chi sviluppiamo e utilizziamo



questo metodo? Qual è il requisito indispensabile del gruppo e degli individui al suo interno? Quali conseguenze potrebbe avere il metodo sulle loro interazioni, percezioni e relazioni reciproche? Il metodo soddisfa le aspettative del gruppo (individui)? Come possiamo accrescere l'interesse? Di che cosa avranno bisogno (individualmente e come gruppo) e quale contributo daranno in questo particolare momento della fase di apprendimento? Il metodo lascia abbastanza spazio a questo? Il metodo contribuisce a liberare il proprio potenziale? Il metodo permette un'adeguata espressione individuale? Come può il metodo percepire le somiglianze e le diversità del gruppo? Il gruppo ha particolari esigenze che necessitano della nostra attenzione (età, sesso, competenze linguistiche, (dis)abilità...), come può il metodo aiutarlo in modo positivo? Il gruppo o alcuni individui al suo interno hanno mostrato una particolare resistenza o sensibilità verso l'argomento (es. minoranze, sesso, religione...) o differenze estreme (di esperienza, età...) che potrebbero avere un impatto sulla dinamica? Dove agisce il gruppo in termini di processo di apprendimento interculturale? Il metodo è adatto ai gruppi?

### **c. Ambiente, spazio e tempo**

Qual è l'ambiente (culturale, sociale, politico, personale...) nel quale utilizziamo questo metodo? Quale impatto ha il metodo su questo ambiente e l'ambiente sul metodo? Quali elementi (esperienze) hanno i singoli membri del gruppo a tale riguardo? Quale ambiente (elementi, metodi) predomina nel gruppo e perché? L'atmosfera del gruppo e il livello di comunicazione sono adatti per il metodo? Il contesto di questa particolare esperienza di apprendimento interculturale promuove o ostacola alcuni di questi elementi? Com'è la percezione comune (e individuale) dello spazio; il "territorio comune" del gruppo è abbastanza vasto per utilizzare il metodo? Il metodo contribuisce ad un ambiente positivo (per estendere le zone di benessere di ciascun individuo)? Quale spazio ha il metodo nel quadro dell'attività (considerate quello che viene prima e dopo)? Lasciamo abbastanza tempo al metodo e alla sua valutazione? Si adatta alla distribuzione del tempo del nostro pro-

gramma? Il metodo come affronta la (diversa) percezione del tempo dei partecipanti?

### **d. Risorse/ Modelli**

Il metodo corrisponde alle risorse che abbiamo a disposizione (tempo, spazio, persone, materiali, media...)? Il metodo utilizza queste risorse in modo efficiente? Quali aspetti organizzativi dobbiamo prendere in considerazione? Abbiamo bisogno di semplificare qualcosa? Come possiamo dividere le responsabilità per far funzionare il metodo? Fino a che punto possediamo le giuste capacità per affrontare l'imminente situazione? In quale contesto (istituzionale, organizzativo...) verrà utilizzato il metodo? Quali sono gli impatti che dobbiamo considerare o prevedere (es. cultura o preferenze organizzative, scopi istituzionali...)? Quali attori esterni potrebbero interferire (es. partner istituzionali, altri individui nell'edificio...)?

### **e. Valutazione precedente**

Abbiamo utilizzato questo metodo (o uno simile) prima d'ora? Che cosa abbiamo notato e imparato dall'esperienza? Abbiamo avuto altre occasioni per imparare ad utilizzare alcune metodologie? Ci hanno trasmesso qualcosa? Il metodo e il suo impatto devono essere valutati e come può essere misurato il raggiungimento dei nostri obiettivi? Come possiamo fare in modo che i risultati siano utili per il futuro? (Resoconto...)? Quali elementi inseriamo nel nostro metodo per valutare l'attività svolta fino ad ora?

### **f. Trasferimento**

Fino a che punto il nostro metodo si basa sull'esperienza di ogni singolo partecipante e sulle esperienze di apprendimento raggiunte fino a questo momento? Il metodo è utile per la realtà dei partecipanti o in che modo potrebbe essere adattato? Il metodo è orientato verso il trasferimento/ integrazione nella vita quotidiana dei partecipanti? Come potremmo fornire lo spazio adatto ai partecipanti per integrare nella realtà ciò che hanno imparato? Una discussione o una dinamica dopo l'applicazione del metodo possono aiutare il trasferimento? Quali elementi potrebbero facilitare un follow-up da parte dei partecipanti? In che modo gli ele-



menti possono essere utilizzati successivamente nel processo?

**g. Il ruolo degli animatori o formatori**

L'animatore è la persona che aiuta il gruppo a discutere nel modo più soddisfacente e produttivo possibile. Questo significherà cercare risposte alle questioni sollevate nelle sezioni precedenti e pensare a come

poter organizzare il metodo. Quale pensiamo dovrebbe essere il nostro ruolo con questo gruppo, per questo metodo? Abbiamo immaginato in che modo dovrebbe svolgersi il lavoro? Abbiamo preso in considerazione la nostra inclinazione personale e come questa potrebbe incidere sul funzionamento del metodo? Come affrontiamo le situazioni inaspettate?



## 4. Metodi

---

### 4.1 Esercizi stimolatori delle attività

#### 4.1.1 Introduzione

A seconda del gruppo di destinatari, gli esercizi possono essere utili per: stabilire l'umore o creare l'atmosfera giusta stimolare le persone prima o durante un'attività presentare un argomento in modo spensierato.

Esistono numerosi esercizi. Spesso coinvolgono i partecipanti, disposti in cerchio, con

una canzone, particolari movimenti o un gioco. Abbiamo scelto alcuni esercizi che possono essere collegati all'apprendimento interculturale, ma anche utilizzati per scopi diversi.

#### *Attenzione!*

Alcune persone hanno fiducia in questo tipo di esercizi (considerandoli indispensabili per creare un'atmosfera di gruppo), altri li detestano (o li trovano semplicemente "sciocchi").

#### 4.1.2 “Vedete quello che vedo io? Vedo quello che vedete voi?”

Ognuno vede le cose in modo diverso – perché allora non provare a descrivere ciò che vedete nella vostra sala riunioni? I partecipanti scelgono un particolare angolo della stanza o un oggetto che attira la loro attenzione e lo mostrano agli altri. Oltre che per stimolare l'empatia tra le persone, questo esercizio può essere utile per aiutare la squadra e i partecipanti a dare un'impostazione più informale all'attività.



##### Risorse necessarie

- Sala riunioni che permetta ai partecipanti di muoversi liberamente al suo interno
- Un foglio formato A4 e una penna o una matita per ciascun partecipante
- Nastro adesivo (almeno uno ogni sei persone)
- Basta un solo animatore



##### Dimensioni del gruppo

Qualsiasi



##### Tempo

Minimo 15-20 minuti



##### Passo dopo passo

1. Ogni partecipante riceve un foglio A4 e una penna/ matita
2. L'animatore chiede ai partecipanti di scrivere il loro nome sul foglio e di fare un buco nel foglio in modo che sembri una cornice (la forma del buco non importa purché riusciate a vederci attraverso)
3. Successivamente ogni partecipante deve trovare un angolo o un oggetto sul quale attaccare la cornice. Tutti sono invitati ad usare la loro immaginazione, niente è proibito!
4. I partecipanti guardano attraverso le loro cornici e quelle degli altri descrivendo ciò che vedono.
5. L'esercizio finisce quando l'animatore si rende conto che i partecipanti hanno guardato attraverso la maggior parte delle cornici.



##### Riflessione e valutazione

Per questo esercizio non è necessaria nessuna relazione, ma una discussione può essere produttiva. Suggestioni per le domande:

- cosa hai provato nello scegliere qualcosa di interessante, senza restrizioni?
- in che modo hai aiutato gli altri a vedere esattamente quello che vedevi tu?
- che cosa ti ha sorpreso?
- come sei riuscito a vedere ciò che vedevano gli altri nelle loro cornici?



##### Questo metodo dal vivo

Non sorprendetevi della posizione in cui i partecipanti attaccano le loro cornici. Ci sono state addirittura persone che hanno attaccato le cornici su lampadari a tre metri di altezza o sotto i termosifoni, ecc. Questo esercizio può essere utile per avviare una discussione sull'empatia o uno spirito costruttivo.

Fonte: Andi Krauss, Network Rope

### 4.1.3 “GRRR - PUFF- BOOM!”

Ripetere come una cantilena qualcosa che sembra essere senza senso può rappresentare una sfida interessante. Potrebbe essere interessante anche cercare i possibili significati ....



#### Risorse necessarie

- Lavagna a fogli mobili, o un'altra superficie sulla quale scrivere.
- Spazio sufficiente perché i partecipanti si possano muovere liberamente
- Un animatore



#### Dimensione del gruppo

Qualsiasi



#### Tempo

Circa 5 minuti



#### Passo dopo passo

1. L'animatore scrive le seguenti “parole” sulla lavagna o un'altra superficie in modo che i partecipanti possano leggerle:

**TARATATA'**  
**GRRRR**  
**PUFF**  
**BOOM!**

2. L'animatore ripete le parole lentamente e chiede ai partecipanti di unirsi a lui.
3. L'animatore aumenta l'intensità - più alta e più bassa, più veloce e più lenta (è possibile inserire un balletto per accompagnare la ripetizione delle parole).
4. L'esercizio finisce con un sonoro “BOOOM!”



#### Riflessione e valutazione

I partecipanti hanno imparato in questo modo una nuova lingua con i suoi diversi ritmi, luci e ombre. È possibile discutere anche sugli elementi che formano una lingua, dopo che tutti hanno recuperato il fiato!



#### Questo metodo dal vivo

State attenti all'intensità dell'esercizio. Può essere chiassoso e allo stesso tempo divertente, ma potrebbe essere imbarazzante per alcuni partecipanti soprattutto se non si conoscono abbastanza bene tra loro.

*Fonte: Mark Taylor (1998)  
“Idee sempliciper superare le barriere  
linguistiche” in “Language and Intercultural  
Learning Training Course Report”,  
European Youth Centre, Strasburgo*



#### 4.1.4 “60 secondi = un minuto o cos’altro?”

Sappiamo tutti che il tempo è relativo, ma cosa significa esattamente? I partecipanti trascorrono un minuto del loro tempo e confrontano i risultati.



##### Risorse necessarie

- Un orologio per l’animatore
- Una sedia per ogni partecipante
- Se nella stanza c’è un orologio, copritelo; se il ticchettio è forte, eliminalo.



##### Dimensione del gruppo

Qualsiasi



##### Tempo

Compreso tra 25 secondi e 2 minuti e mezzo!



##### Passo dopo passo

1. L’animatore chiede ai partecipanti di nascondere i loro orologi.
2. I partecipanti si siedono in silenzio e con gli occhi chiusi.
3. L’animatore chiede ai partecipanti di alzarsi e chiudere gli occhi. Al “VIA” ognuno deve contare fino a 60 e poi sedersi. Questo esercizio è possibile solo se fatto in silenzio. Una volta seduti i partecipanti possono aprire gli occhi, ma non prima.



##### Riflessione e valutazione

Questo esercizio presenta il concetto di tempo e la relazione che gli individui hanno con esso. Si può continuare a discutere sull’esistenza di percezioni di tempo diverse a seconda della cultura.



##### Questo metodo dal vivo

Anche se fatto all’interno di gruppi culturalmente omogenei, questo esercizio produce risultati sorprendenti. Attenti a non ridere di chi finisce per ultimo.

Fonte: Swatch, Timex, ecc.

### 4.1.5 “La cipolla della diversità”

Non importa quale sia il gruppo, abbiamo tutti molte cose in comune e molte differenze che ci completano. Un semplice esercizio per scoprirle – divertitevi!



#### Risorse necessarie

Ampio spazio all'interno di una stanza



#### Dimensione del gruppo

Da 10 a 40, è richiesto un numero pari di partecipanti!



#### Tempo

Fino a 30 minuti



#### Passo dopo passo

1. Viene chiesto ai partecipanti di formare un cerchio interno e uno esterno (che rappresentano gli strati della cipolla) disposti a coppie uno di fronte all'altro.
2. Ogni partecipante deve trovare (velocemente) un elemento (abitudini, aspetto, background, comportamento...) in comune con il suo partner e trovare un'espressione che lo rappresenti (potete lasciare l'espressione aperta o indicarne ogni volta una diversa: “Cantate una canzone”, “fate un breve mimo”, “inventate una poesia di due righe”, “esprimetela producendo rumori”, “esprimetela con simboli”...)
3. Una volta fatto questo, il gruppo più esterno si muove verso destra; ogni nuova coppia deve trovare una somiglianza ed esprimerla. Potete dare indicazioni sul tipo di somiglianza (cibo preferito, che cosa non mi piace della scuola, famiglia, musica, abitudini, comportamenti, schieramento politico...), andando sempre più in “profondità”.
4. Le coppie possono cambiare più volte fino a quando il cerchio si chiude (a seconda della dimensione del gruppo). Una variante più difficile potrebbe essere cercare le differenze all'interno della coppia e gli elementi in comune (o cercare un'espressione/situazione che li comprenda entrambi).



#### Riflessione e valutazione

Può essere seguito da discussioni su: Quali somiglianze/ differenze ci hanno colpito? Da dove nascono? Fino a che punto le nostre differenze possono essere complementari?



#### Questo metodo dal vivo

Può aiutare a rompere il ghiaccio, ma potrebbe essere usato anche alla fine di una sezione (la cipolla dell'addio) o per trovare elementi d'identità o ... (dipende tutto dalle domande che vengono fatte)! Attenzione: può essere chiassoso e caotico!

Fonte: Claudia Schachinger

## 4.2 Esercizi individuali

Di Claudia Schachinger

### 4.2.1 Introduzione

Gli esercizi individuali, come dice il nome stesso, devono essere fatti individualmente (con uno spirito di gruppo comune). Vi potreste chiedere: “L’apprendimento interculturale non si basa sugli incontri?” Ebbene sì, ma non saremo in grado di imparare tutto ciò che vorremmo da semplice

incontri, se non facessimo un passo indietro e ci fermassimo a guardare tutto ciò che ci accade in questi processi. Tali esercizi vengono inseriti per incoraggiare l’autocritica, un comportamento curioso e inquisitorio, un dialogo tra cuore e cervello. Imparare attraverso la scoperta di noi stessi.

### 4.2.2 “Il mio cammino verso l’Altro”

*Il nostro approccio verso l’Altro (fondamentale per l’apprendimento interculturale) è influenzato nel corso della nostra vita, a partire dall’infanzia, da diversi fattori (istruzione...) Questo “viaggio” conduce fisicamente, emotivamente e mentalmente verso fasi e influenze diverse che contribuiscono o ostacolano un approccio costruttivo nell’incontro con altre persone nel corso della vita. Un viaggio dentro me stesso sulle possibilità e gli ostacoli, le percezioni e gli stereotipi.*



#### Risorse necessarie

Un edificio con almeno cinque stanze; oggetti per decorare le stanze (carta e penne, forbici e colla, giocattoli, diversi articoli usa e getta da utilizzare a seconda dell’argomento, cassette audio o CD, foto, quadri, stoffe morbide, lana rossa, cuscini, caffè...) e altri elementi di arredamento (sedie, tende, funi). Gli animatori hanno bisogno di tempo per preparare le stanze prima che arrivino i partecipanti. Per ogni partecipante fornite carta e penna (o una sorta di “diario”). Assicuratevi che tutte le persone all’interno dell’edificio siano state messe al corrente dell’esercizio, in modo tale che non si stupiscano delle “decorazioni”.



#### Dimensioni del gruppo

Da due a numerosi partecipanti a seconda dello spazio (pochi partecipanti andrebbero bene per scambiarsi le esperienze nella fase successiva, troppi potrebbero disturbarsi se lo spazio nella stanza non è sufficiente).



#### Tempo

La preparazione delle stanze richiede, se ben organizzate, 30 minuti. L’esercizio invece dai 45 ai 90 minuti per il “viaggio individuale”, 30 minuti per lo scambio.



#### Passo dopo passo

1. Ogni stanza è costituita da diversi “spazi”, incentrati su aspetti particolari del nostro sviluppo (infanzia – famiglia – scuola –

società...), che corrispondono alle “fasi” del nostro viaggio nella vita. Il “cammino verso l’Altro” può essere caratterizzato da una fune rossa (o lana) che va da uno spazio all’altro. In ogni parte gli oggetti, le dinamiche e le domande porteranno i partecipanti a riflessioni approfondite e complete, che cercano di risvegliare la memoria.

2. Prima di fare l’esercizio individualmente verranno spiegati ai partecipanti gli obiettivi e verrà distribuito un “programma” per il viaggio (dove si trovano le stanze, i temi, le fasi da seguire, il tempo e il procedimento...) e alcuni chiarimenti, se necessario. Deve essere sottolineato l’aspetto volontario dell’esercizio (fermatevi quando volete).
3. I partecipanti sono invitati a muoversi all’interno della stanza uno per volta, senza disturbarsi, cercando angoli comodi dove sedersi e riflettere e utilizzando tutto il tempo che occorre. Durante il loro “viaggio” possono scrivere una sorta di diario o prendere appunti che possono essere successivamente condivisi in varie forme a seconda della situazione del gruppo (personale!). La descrizione delle stanze viene fornita per trarre ispirazione e può essere adattata a vostro piacimento.

- *1° stanza: infanzia* (le mie radici, uno spazio protetto, primi sviluppi...)

Questa stanza dovrebbe evocare “flash” sui ricordi dell’infanzia e le emozioni, la prima e la più profonda esperienza di “cultura”.

- “Spazio 1”(e possibilmente 2): Domande sulla famiglia.

Le prime esperienze di incontro e vicinanza, relazioni, fiducia... (Accompagnate da foto di bambini, un ambiente confortevole, musica soft, odori che rievocano la casa, la possibilità di disegnare e di visualizzare le cose, ricollegandole a odori e suoni).

- “Spazio 3”: Percezione e differenza, spazi personali e sviluppo...

(Nella stanza dovrebbero esservi a disposizione giochi e strumenti, oggetti con i quali giocare, sperimentare con le proprie mani, come i fiori e la terra, materiale da costruzione, bambole, stoffe, pentole, forbici, carta e penne, un fischietto, libri per bambini, un telefono...)

- “Spazio 4”: Cultura, Valori, Atteggiamenti e la loro origine (Disegni e simboli – libri, TV, giochi... - aiuteranno ad immaginare i diversi valori e le loro “fonti”, le loro origini.)

- *2° stanza: primi passi...* (difficoltà e scoperte)

Questa stanza dovrebbe rappresentare le tensioni provate nelle diverse aree: tra l’incoraggiamento, la scoperta delle possibilità e delle opportunità da una parte e le difficoltà, limitazioni e delusioni dall’altra. Questa può essere rappresentata dividendo le celle in due parti con colori diversi, ogni parte contiene frasi o dichiarazioni sentite dai diversi ‘attori sociali’ in questo contesto. Al centro dello “spazio”, si trova una domanda chiave o una frase che i partecipanti devono completare. I punti trattati potrebbero essere la selezione, la competizione, le attitudini e i valori trasmessi, la scoperta del significato di relazione e cooperazione, i pregiudizi, la religione, la valorizzazione delle doti di ogni singolo individuo, i contatti con culture straniere...)

- “Spazio 1”: Scuola
- “Spazio 2”: famiglia e ambiente circostante
- “Spazio 3”: società

- *3° stanza: “isole”* (spazio di riflessione e riposo)

Le isole dovrebbero essere spazi ‘accoglienti’ e confortevoli, con materassi e cuscini, caffè e così via. Rappresentano gli spazi per riposarsi e riflettere, dove i partecipanti possono pensare in tranquillità a situazioni particolari, discussioni, attività, persone, ecc., che hanno aiutato e permesso l’incontro e l’affermazione positiva delle differenze.

- “Spazio 1”: amici
- “Spazio 2”: la mia organizzazione
- “Spazio 3”: altri spazi di riflessione

- *4° stanza: sulla mia strada...* (fasi di consapevolezza)

Lungo la strada ci sono figure, domande, simboli... riguardo questioni e aspetti diversi che vengono affrontati e ricordati dai partecipanti e che potrebbero essere importanti nel riconoscere le differenze e in che mondo queste sono state valorizzate o ostacolate. Le domande potrebbero basarsi sulla curiosità e l’empatia, comportamenti e atteggiamenti, confronto, ostacoli e barriere verso gli altri, realtà e “immagini mentali”, necessità percepite, esperienze di cambiamento, nuove scoperte...

- *5° stanza: prospettive* (il mio coraggio, i miei obiettivi...)

“Le finestre” dovrebbero rappresentare le nostre prospettive. In ogni angolo c’è uno spazio per riflettere su questioni chiave quali “l’incontro”, il miglioramento, le “esperienze chiave”..., esempi positivi, incoraggiamento...



### Riflessione e valutazione

E’ molto importante dare ai partecipanti tempo e spazio per esprimere le loro esperienze diverse, scoprire e rispettare ciò che non vogliono (non possono) condividere. Il rispetto della privacy deve essere evidenziato. Gli animatori devono essere pronti ad accompagnare i partecipanti che hanno bisogno di aiuto. Lo scambio delle esperienze deve avvenire in un ambiente sicuro, talvolta può avvenire anche in modo simbolico. Dopo questo esercizio non è adatta una discussione di gruppo. Domande semplici (Che cosa ho scoperto?) sono sufficienti per stimolare lo scambio all’interno di piccoli gruppi (scelti personalmente e dove i partecipanti si sentono a proprio agio). A seconda del gruppo potreste preparare un muro con poster vuoti (o il “muro delle scoperte”) o altri metodi che forniscano una forma anonima di scambio con il gruppo.

Può essere interessante approfondire argomenti sul nostro modo di imparare, percepire e creare stereotipi... E’ importante sottolineare sempre il potenziale costruttivo delle esperienze, il valore delle diverse storie di vita, il rispetto per le sensazioni individuali e il

fatto che non siamo “schiavi” di ciò che abbiamo vissuto, ma che possiamo imparare da questo...



#### Questo metodo dal vivo

Questo metodo è stato utilizzato (con un diverso tema di riflessione) per la prima volta nel Centro Giovanile Europeo a Budapest con circa 30 partecipanti. L'ascensore è stato bloccato con spago rosso, suscitando lo stupore dello staff. L'edificio era colmo di persone che scrivevano diari. Scoperte e riflessioni sono state introdotte nel processo dell'attività e fatte proprie. Successivamente sono state discusse col gruppo.

Le domande nei diversi “spazi” devono essere adattate per forma e contenuto al gruppo e al processo precedente. È necessaria un'attenta preparazione. Integrate le esperienze dei partecipanti, ma state attenti a non ferire o provocare nessuno. Non tutti gruppi (o persone) sono pronti ad un'ora di riflessione personale. Rispettate i tempi diversi. Non sottovalutate gli effetti delle esperienze emergenti e dei ricordi “nascosti” delle persone. Gli animatori devono essere a continua disposizione. Rispettate le libertà di ogni partecipante di spingersi dove vuole.

*(Fonte: adattata da JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapest)*

### 4.3.3 “Il mio specchio personale”

*Un esercizio di auto osservazione e consapevolezza di sé, un invito ai partecipanti ad osservare sé stessi, il loro comportamento e le reazioni legate ad un particolare argomento. Rimarrete stupiti dalle vostre scoperte se riuscirete a vedervi con occhi diversi...*



#### Risorse necessarie

Devono essere coinvolti quei partecipanti preparati e disponibili, che possibilmente hanno già ricevuto nozioni di base sulla consapevolezza (linguaggio del corpo, sensazioni, stereotipi, teorie di apprendimento culturale e interculturale...)

Un blocchetto per appunti per ciascun partecipante



#### Dimensione del gruppo

Qualsiasi



#### Tempo

Può essere svolto durante un particolare esercizio, sezione o un'intera giornata (settimana)



### Passo dopo passo

1. All'inizio dell'unità, l'idea di auto osservazione viene presentata ai partecipanti, invitati ad "osservarsi" durante il giorno con molta attenzione: il loro comportamento, la loro reazione nei confronti degli altri (quello che percepiscono con le orecchie, gli occhi e il naso...), il linguaggio del corpo, preferenze e sensazioni...
2. Tengono un "diario di ricerca" confidenziale e annotano ogni tipo di osservazione che considerano importante, nonché le circostanze, la situazione, le persone coinvolte, le ragioni possibili...
3. I partecipanti ricevono una lista delle principali domande guida che dipendono dall'obiettivo delle osservazioni. Queste ultime possono essere usate per parlare di stereotipi (Come percepisco e reagisco nei confronti degli altri, in quali situazioni e in che modo...?) o elementi di cultura (Che cosa mi disturba e mi interessa degli altri? Quali reazioni o comportamenti amo/ detesto? Come reagisco alle persone diverse da me? Quale distanza mantengo? In che modo questo ha un impatto sulle mie interazioni? Potreste usare le teorie di Hall & Hall (1990) sullo spazio e il tempo come base per queste domande.
4. Deve essere ben chiaro il contesto dell'osservazione (inizio e fine), inserendo alcune regole semplici (rispetto reciproco, riservatezza dei diari...). È importante che l'esercizio venga svolto continuamente, durante gli intervalli, nel tempo libero... Per abituarsi i partecipanti possono essere invitati ad "uscire dal loro corpo" e a guardarsi allo specchio (esercizio breve). Il programma "normale" può così continuare. L'esercizio può essere reso più facile se dopo ogni punto del programma i partecipanti fanno una breve pausa per annotare le esperienze nel loro diario.
5. Alla fine dell'unità, i partecipanti hanno bisogno di interrompere l'esercizio e "rientrare nei loro corpi". Successivamente i partecipanti hanno bisogno di tempo a loro disposizione per terminare la giornata e il loro diario, rileggerlo, riflettere sulle motivazioni...(questo può essere scritto sotto forma di intervista a sé stessi)
6. Come ultima fase si può iniziare a condividere le esperienze sotto forma di intervista tra due persone o in piccoli gruppi. Se il gruppo è aperto e vi è un'atmosfera di fiducia, i partecipanti possono essere invitati a discutere successivamente in modo informale le loro reazioni, in modo da scambiare le proprie percezioni e sviluppare insieme nuove strategie per affrontarle.
7. Un ultimo incontro di gruppo dà l'occasione ai partecipanti di condividere il modo in cui hanno vissuto l'esercizio, ciò che è stato interessante, difficile...



### Riflessione e valutazione

Personale: Come è stato osservare me stesso? Che cosa è stato difficile? Che cosa ho scoperto? Come lo interpreto? Perché ho reagito in questo modo? Questo che cosa dice su di me? Esistono somiglianze, modelli di comportamento che mi appartengono? Da dove provengono determinate cose? Posso unire le mie conclusioni alle teorie sulla cultura? Avrei reagito in modo diverso se fossi stato più (o meno) interessato allo svolgimento dell'esercizio? Vi sono aspetti paralleli alla mia vita quotidiana e agli incontri con le altre persone?

Per quanto riguarda la condivisione delle esperienze è importante sottolineare che le persone si raccontano solo quello che vogliono e che considerano l'esercizio come punto di partenza per ulteriori riflessioni e domande a loro stessi.



### Questo metodo dal vivo

Dipende in gran parte dall'atmosfera nel gruppo, se siamo disposti a mettere in discussione il nostro comportamento, se può crearsi una tensione positiva... L'esercizio può aiutare a scoprire il nostro attaccamento alla cultura. Possiamo prestare maggiore attenzione agli incontri interculturali e ai meccanismi che sviluppiamo per affrontarli.

Le domande devono essere adattate in modo specifico allo scopo dell'esercizio (più le domande sono precise, meglio è) e al processo fino a quel momento intrapreso dal gruppo. Attenzione: non è sempre facile "osservare se stessi" invece che gli altri – è importante sottolineare che stiamo facendo domande a noi stessi e non agli altri. Inoltre non è facile restare naturali durante l'esercizio.



### 4.3.4 Affrontare l'Identità

Gli altri non sempre ci vedono come ci vediamo noi: un esercizio sui (mutevoli) aspetti della nostra identità...



#### Risorse necessarie

I partecipanti devono ricevere una formazione di base sui concetti di identità

Un foglio grande di carta e una penna per ciascun partecipante

Penne e/o matite colorate



#### Dimensioni del gruppo

Varia



#### Tempo

Circa 45 minuti individuali, 45 minuti per scambiare le opinioni



#### Passo dopo passo

1. Ogni partecipante riceve carta e penna e disegna il profilo del proprio viso sul foglio (da solo o con l'aiuto di qualcun altro)
2. I partecipanti riflettono sui diversi profili della loro identità (elementi da inserire nel viso che hanno disegnato) e come gli altri li vedono (elementi da mettere all'esterno del viso). I partecipanti devono avere tempo sufficiente per cercare di pensare ai diversi elementi che caratterizzano l'identità (famiglia, nazionalità, istruzione, sesso, religione, ruoli, appartenenza ad un gruppo...). Dovrebbero essere incoraggiati a pensare agli aspetti e gli atteggiamenti che amano e che detestano di loro stessi.
3. Nella seconda fase i partecipanti riflettono su:
  - la relazione tra ciò che vedono loro e ciò che potrebbero vedere gli altri. Inoltre riflettono sulla relazione tra i diversi profili (può essere visualizzata con linee e frecce)
  - lo sviluppo di diversi aspetti/ atteggiamenti nel corso della loro vita e i fattori che hanno inciso su di essa (possono essere visualizzati con colori diversi che rappresentano diversi momenti della loro vita con indicazioni cronologiche indicate affianco al disegno)
4. Viene chiesto ai partecipanti di unirsi in piccoli gruppi (massimo 5) e di scambiarsi riflessioni strettamente personali che possono essere più o meno dettagliate a discrezione del partecipante: Come ci vediamo? Come ci vedono gli altri? Da che cosa sono influenzato? Quali erano i miei punti di riferimento? Come e perché le percezioni e gli atteggiamenti cambiano col tempo? Quale dinamica posso percepire in termini di cambiamento e come è collegato tale cambiamento? Come

affronto gli elementi che detesto di me stesso e da dove provengono? Quale collegamento posso percepire tra i diversi aspetti?



### Riflessione e valutazione

La condivisione delle opinioni potrebbe avvenire in piccoli gruppi, ma è bene che alcune osservazioni generali siano fatte presenti a tutti, oppure che i partecipanti forniscano un riscontro su quello che hanno imparato dall'esercizio scrivendo simboli o commenti all'interno di una grande faccia disegnata dal gruppo.

Ulteriori domande possono essere: Come lavoriamo con la nostra percezione di noi stessi e con quella che hanno gli altri? Fino a che punto l'identità è un "concetto dinamico" e quali sono i fattori che influenzano i cambiamenti? Quali impatti ha avuto il gruppo sulla mia identità? Quali sono le influenze che nella società hanno un impatto sulla mia identità e come sono relazionate? (discussione sulla nazionalità, le minoranze, i riferimenti...).

Gli argomenti da seguire potrebbero essere "percezione & stereotipi", "identità & incontri", "ricerca approfondita sugli elementi della cultura".



### Questo metodo dal vivo

"L'identità" è un aspetto fondamentale dell'apprendimento interculturale, ma non è facile da affrontare. Il rispetto delle differenze individuali è essenziale e il riscontro fornito devono essere estremamente accurato. È meglio condividere le proprie storie piuttosto che giudicare quelle degli altri.

E' necessario dedicare molto tempo (rispettando la velocità di ogni singolo individuo) al lavoro individuale e cercare di creare un'atmosfera aperta. Gli elementi qui scoperti devono essere rispettati a fondo e non dovrebbero mai essere affrontati personalmente, ma possono incoraggiare le persone ad andare oltre le loro scoperte o a indicare temi che il gruppo affronterà successivamente.

*Fonte: adattata da "EYC Course on Intercultural Learning Giugno 1998"*

## 4.3 Discussione, Argomentazione, Confronto

Di Arne Gillert

### 4.3.1 Da che parte state?

*Un esercizio basato sulla discussione per iniziare a pensare a nuovi argomenti.*



#### Risorse necessarie

Spazio sufficiente per dividere il gruppo in due, massimo 10 partecipanti in ciascun gruppo.

Lavagna a fogli mobili con una frase scritta su ogni pagina

In una parete attaccare l'indicazione "Sì" e in quella opposta l'indicazione "No"



#### Dimensione del gruppo

Minimo 5 e massimo 10 partecipanti che lavorino insieme. E' possibile lavorare con un numero illimitato di piccoli gruppi di queste dimensioni poiché non è necessario riunirsi per presentare i risultati. Gli unici fattori limitanti sono il numero di animatori e lo spazio nel quale lavorare.



#### Tempo

Tempo complessivo dai 30 ai 60 minuti, a seconda del numero di frasi da discutere. Dal momento che solitamente le discussioni sono senza conclusione, il tempo per ogni frase può essere ridotto a 5-10 minuti e la discussione può essere interrotta in base al tempo a disposizione.



#### Passo dopo basso

Preparate una serie di frasi (circa 5-10) sui vari aspetti dell'argomento sul quale volete che i partecipanti inizino a pensare. Ecco come scrivere una frase efficace:

- usate parole che tutti i partecipanti conoscono
- formulate la frase in modo che non vi sia praticamente nessuna discussione sul significato della frase
- siate chiari
- fate in modo che non siano frasi ovvie ("La terra ha la forma di una palla" non è una frase adatta)
- invitate le persone a dire se si trovano d'accordo o meno su uno (e non tre) degli aspetti cruciali dell'argomento che dovrebbe essere discusso ("Non vi è una cultura nazionale" e non "La cultura nazionale non esiste, ogni generazione ha la propria cultura"; quest'ultima frase potrebbe essere divisa in due parti).

Una buona tecnica per formulare le frasi è quella di pensare quali argomenti potrebbero essere importanti, ad es. la cultura. Una volta fatta una lista dei punti che meritano di essere discussi, controllate quali sono i due punti di vista opposti di ciascuna affermazione. Formulate una frase per ciascun aspetto che contenga due punti di

---

vista estremi (opposti) e che possono riassumere ciascun argomento. Infine formulate una frase per argomento che traduca a parole uno dei punti di vista estremi. Cercate di non rendere la frase troppo ovvia, sulla quale sono naturalmente tutti d'accordo o in disaccordo (perciò non dovrebbe essere troppo estrema), e di non affermare qualcosa di troppo relativo sulla quale tutti sarebbero d'accordo (evitate perciò parole che rendono le frasi relative e vaghe, ad es. "piuttosto", "forse", ecc.).

Per ogni piccolo gruppo preparate una serie di lavagne con una frase su ogni foglio in modo che i partecipanti vedano una frase alla volta.

Preparate una stanza per ciascun gruppo e sistematevi le lavagne e le indicazioni come spiegato in precedenza.

Se necessario dividete il gruppo in sottogruppi di 5 - 10 persone.

Presentate l'esercizio ai partecipanti. Verrà letta loro una frase e gli sarà chiesto se sono d'accordo o meno con essa, andranno quindi da una parte o l'altra della stanza in base alla loro opinione (se sono d'accordo andranno dalla parte contrassegnata dal "Sì", se non sono d'accordo da quella contrassegnata dal "No"). Devono tutti schierarsi da una parte o dall'altra non si può restare al centro. Quando tutti i partecipanti avranno preso posto verrà chiesto loro di spiegare agli altri perché sono d'accordo o meno. Sono liberi di cambiare postazione durante la discussione se convinti da un'argomentazione sentita nell'altro gruppo.

Sottolineate che l'esercizio è uno strumento per stimolare i partecipanti a riflettere su un argomento, ad ascoltare diverse argomentazioni e confrontarsi con opinioni diverse. Anche se devono cercare tutti di essere convincenti, non c'è da vergognarsi se si viene convinti dalle argomentazioni degli altri o si cambia idea più volte durante la discussione.

Iniziate l'esercizio mostrando la prima frase. Date il tempo di leggere e capire la frase. Spesso i partecipanti chiedono spiegazioni. Se queste si basano veramente sulla comprensione della frase potete rispondere, ma cercate di evitare di fornire argomentazioni a favore o contro la frase.

Chiedete ai partecipanti di schierarsi e una volta che tutti hanno deciso, invitateli a fornire una spiegazione sulla loro decisione. Se necessario potete stimolare la discussione chiedendo direttamente ai partecipanti come si sentono, anche se solitamente la discussione parte da sola. Come animatore assicuratevi che vi sia spazio per tutti e che non siano solo alcune persone a dominare la discussione.

Lo scopo dell'esercizio, in questa fase, non è raggiungere un accordo. Siate voi a decidere quando terminare la discussione e passare alla frase successiva. Ciò può avvenire quando si sta ancora discutendo animatamente – il gioco può essere l'inizio di un lungo processo di riflessione.

Passate da una fase all'altra secondo questa procedura. Una volta terminato, potreste chiedere ai partecipanti quello che hanno prova-

to e dare spazio alla spiegazione di argomenti importanti. Se la frase è così controversa che i partecipanti non si accorgono nemmeno di avere opinioni diverse, segnate l'argomento e inseritelo nel promemoria del programma. Oppure passate alla fase 2 facoltativa:

#### Fase 2 (facoltativa)

Dopo aver letto tutte le frasi, analizzatele una per una. Questa volta viene chiesto ai partecipanti di riformulare la frase in modo che siano tutti d'accordo senza cambiare l'argomento a cui ci si riferisce. Date ai partecipanti il tempo di analizzare le frasi presentate assicurandovi che non dicano semplicemente "Sono d'accordo" o "Non sono d'accordo".



#### Riflessione e valutazione

Spesso questo esercizio non ha bisogno di una valutazione approfondita. Alcune domande potrebbero essere discusse con il gruppo:

- Perché è stato così difficile trovare un accordo su alcune frasi? Perché con altre è stato più facile?
- I partecipanti si sentono più sicuri su alcuni argomenti piuttosto che su altri? Perché?
- Vi sono argomenti sui quali i partecipanti vorrebbero scambiarsi le idee?

Se lavorate con un gruppo che parla lingue diverse, questo esercizio può essere uno stimolo alla discussione sul ruolo e sul potere della lingua

- In particolare può essere una sfida per il raggiungimento di un accordo in un gruppo così vario.



#### Questo metodo dal vivo

E' stato utilizzato per argomenti diversi con esiti altrettanto diversi. Se il gruppo conosce già un determinato argomento, l'esercizio rappresenta l'inizio di un dibattito continuo durante l'intero seminario. Questo è accaduto nel corso di un seminario sull'apprendimento interculturale dove i partecipanti avevano affrontato questo argomento per diverso tempo prima del corso. In questo caso la maggior parte dei partecipanti aveva ferme opinioni sugli argomenti ed è stato difficile mettere in comunicazione le persone e far cambiare loro idea.

In un altro corso, le frasi si basavano su domande riguardo il valore della formazione. Molti partecipanti non avevano discusso precedentemente questi argomenti in maniera accurata, perciò l'esercizio li ha portati a riflettere. La difficoltà consisteva nel dare un significato pratico alle frasi, affinché non rimanessero semplicemente idee teoriche.

Nella rivista "Coyote" potete trovare ulteriori esempi di frasi da utilizzare per questo esercizio.

### 4.3.2 Sapete scambiare i valori?

Un esercizio sullo scambio e la negoziazione dei valori.



#### Risorse necessarie

Una stanza abbastanza grande nella quale i partecipanti possano passeggiare

Cartoncini che contengono un “valore” ( es. “Non ci si può fidare della maggior parte delle persone”, “Gli esseri umani dovrebbero, in ogni modo possibile, cercare di vivere in completa armonia con la natura”, ecc.). Otto cartoncini per ciascun partecipante. Possono esservi cartoncini doppi, ma almeno 20 contenenti valori diversi



#### Dimensione del gruppo

Da un minimo di 8, ad un massimo di 35 partecipanti



#### Tempo

Il tempo necessario varia da 1 a 2 ore (approssimativamente 10 minuti per spiegare l’esercizio, 20 minuti per lo scambio, tra 20 e 60 minuti per le trattative e altri 30 minuti per la discussione finale). Sono possibili variazioni che richiedono più tempo (es. Lasciate più tempo e spazio per la negoziazione)



#### Passo dopo passo

Preparate i cartoncini. Assicuratevi che contengano valori e convinzioni ben radicate su ciò che è bene e ciò che è male. Assicuratevi che ciascun valore venga sostenuto da almeno uno dei partecipanti.

Dopo aver spiegato l’esercizio ai partecipanti, distribuite a caso i cartoncini e assicuratevi che tutti ne abbiano 8.

Chiedete ai partecipanti di “aumentare il valore” dei cartoncini con lo scambio – cioè scambiando i propri cartoncini con quelli che presentano i valori che si preferiscono. Non è obbligatorio scambiarsi lo stesso numero di cartoncini, l’unica regola è che nessuno finisca con meno di 2 cartoncini.

Una volta terminato lo scambio, chiedete ai partecipanti che hanno gli stessi cartoncini di unirsi in gruppi. Discuteranno ciò che hanno in comune. Se preferite potete chiedere loro di concentrarsi sull’origine di questi valori e sul *perché* li condividono.

Successivamente chiedete ai partecipanti di trovare qualcuno con valori diversi dai propri. Le coppie dovranno formulare valori sui quali sono entrambi d’accordo in base a ciò che possiedono nelle loro carte. Sebbene i partecipanti tendano a trovare compromessi utilizzando frasi sempre più astratte o generiche, spingeteli ad essere più concreti possibile.

Terminate l’esercizio quando pensate che la maggior parte delle



coppie abbia trovato due o tre frasi di compromesso.  
Fate un incontro di valutazione con tutto il gruppo.



### Riflessione e valutazione

Sarebbe interessante porre queste domande durante la discussione:

- I partecipanti si sono sentiti a loro agio durante l'esercizio?
- È stato facile scambiarsi i valori? Che cosa lo ha reso facile/difficile?
- Hanno scoperto qualcosa sui propri valori e sulla loro origine?
- Come è stato trovare un compromesso sui loro valori? Che cosa lo ha reso particolarmente difficile? Come è possibile fare compromessi sui valori?

Se preferite potete unire questa discussione alla riflessione sul ruolo dei valori nell'apprendimento interculturale. I valori vengono spesso visti come la base della "cultura" e sono così ben radicati che risulta difficile per la maggior parte delle persone negoziarli. Come possiamo allora vivere insieme in modo "interculturale"? Esistono valori comuni sui quali sono tutti d'accordo? Come è possibile vivere insieme se non si accettano i valori degli altri? Che tipo di accordo si potrebbe raggiungere?



### Questo metodo dal vivo

Questo metodo è stato utilizzato in diversi gruppi. Si è rivelato particolarmente efficace in gruppi che prima d'ora non si erano mai trovati di fronte all'apprendimento interculturale ed è stato un buon punto di partenza per una riflessione sui valori. La formulazione dei valori sui cartoncini è molto importante – alcuni dei valori utilizzati erano troppo generici (tutti avrebbero potuto essere d'accordo), altri troppo specifici. La cosa migliore è discutere nel vostro gruppo sui diversi valori e vedere se riuscite a trovare idee nuove da inserire nei cartoncini.

### 4.3.3 Abigale

Discussione su una triste storia d'amore: Chi è il peggiore e chi il migliore?



#### Risorse necessarie

- Per ciascun partecipante fornite una copia della seguente storia:

*Abigale ama Tom che abita dall'altra parte del fiume. Un'inondazione ha distrutto tutti i ponti per attraversare il fiume e solo una barca è rimasta a galla. Abigale chiede a Sinbad, il proprietario della barca, di portarla dall'altra parte del fiume. Sinbad acconsente, ma in cambio vuole che Abigale tradisca Tom per stare con lui. Abigale non sa cosa fare e corre dalla madre per chiederle un parere. La madre risponde che non vuole immischiarsi nelle questioni della figlia.*

*Abigale, disperata, decide alla fine di tradire Tom, e Sinbad in cambio la conduce dall'altra parte del fiume. Abigale corre da Tom per abbracciarlo e gli racconta tutto quello che è successo. Tom la respinge e Abigale fugge via.*

*Non lontano dalla casa di Tom, Abigale incontra John, il migliore amico di Tom. Lei gli racconta tutto: John prende a pugni Tom per quello che ha fatto ad Abigale e si allontana con lei.*

Lo spazio necessario per far lavorare i partecipanti singolarmente, in piccoli gruppi di 4-5 persone o tutti insieme.



#### Dimensione del gruppo

Minimo 5 e massimo 30 partecipanti (gruppi più ampi possono essere divisi e anche la valutazione può essere fatta separatamente)



#### Tempo

- In totale da 1 ora e 15 minuti, a 2 ore e 15 minuti
- 5 minuti di introduzione
  - 10 minuti individuali per leggere e valutare
  - 30-45 minuti per il lavoro in piccoli gruppi (facoltativo) 30 minuti per i gruppi più grandi
  - 30-45 minuti per la valutazione di gruppo



#### Passo dopo passo

Spiegate ai partecipanti che l'esercizio si basa sulla ricerca di valori diversi. Chiedete ad ogni partecipante di leggere la storia e di classifica ogni personaggio (Abigale, Tom, Sinbad, la madre di Abigale e John) a seconda del loro comportamento: Chi si è comportato peggio? Chi, nella classifica dei peggiori, occupa il secondo posto? Ecc.

Una volta che i partecipanti hanno concluso la loro classificazione,



divideteli in piccoli gruppi (da 3 a 6 persone) per discutere quello che hanno percepito dal comportamento dei personaggi.

Il compito del gruppo è quello di arrivare ad un elenco comune condiviso da tutti i componenti. Chiedete di evitare l'uso di metodi matematici, ma piuttosto di elaborare l'elenco sulla base di ciò che considerano giusto o sbagliato. Quando i piccoli gruppi hanno terminato la loro lista, potete ripetere l'esercizio unendo due gruppi in modo da formarne uno più numeroso (se lo fate, all'inizio dell'esercizio i gruppi non devono comprendere più di 4 persone).

Fate una valutazione dell'esercizio in gruppo, prendendo in considerazione prima i risultati e poi discutendo i punti in comune e le differenze. Chiedete successivamente su che cosa si sono basati i partecipanti per stilare la loro classifica. In base a quale criterio hanno considerato ciò che era giusto o sbagliato?



#### **Riflessione e valutazione**

Uno degli obiettivi della valutazione è l'importanza che diamo ai valori per determinare ciò che consideriamo giusto o sbagliato. Dopo aver superato questa fase, quella successiva si basa sulla difficoltà di negoziare i propri valori per riuscire a stabilire una classifica comune. Potete chiedere ai partecipanti come sono riusciti ad ottenere una classifica comune. Che cosa li ha convinti. Perché? E che cosa ha impedito di capire o seguire gli altri?

La fase successiva consiste nel capire dove abbiamo imparato ciò che è bene e ciò che è male; che cosa ci rende simili o diversi.



#### **Questo metodo dal vivo**

La storia di Abigale è stata utilizzata per preparare i partecipanti di uno scambio interculturale a questa esperienza. E' utile introdurre alcuni concetti sui valori, che altrimenti rimarrebbero astratti, poiché questo pone i partecipanti in una situazione in cui sono costretti ad applicarli e ad inserirli in una classifica.

Una variante dell'esercizio è quella di svolgerlo per la prima volta come vi abbiamo appena suggerito, per poi ripeterlo successivamente con una storia diversa, dove le donne diventano uomini e viceversa. La classifica risulta essere la stessa? Perché è diversa?

Sono possibili diverse varianti: l'età dei personaggi nella storia, chi ruota intorno a questi personaggi; fate che abbiano tutti lo stesso sesso e che abbiano lo stesso background nazionale o etnico. Verificate in che modo i cambiamenti nella storia rendono diversa la classifica e perché.

Per ottenere dall'esercizio i risultati migliori è necessario creare un'atmosfera aperta nella quale ogni classificazione della storia venga accettata, senza accusare i partecipanti di fornire argomentazioni considerate strane o sbagliate.



## Giochi di simulazione

Di Mohammed Haji Kella

### 4.4.1 Alcune considerazioni pratiche

#### Di che cosa stiamo parlando?

I giochi usati per imitare e insegnare modelli comportamentali e processi che coinvolgono la partecipazione di un essere umano in un particolare ruolo, vero o simulato, vengono chiamati, secondo Shubik (1975), giochi di simulazione. L'esperienza del gioco di simulazione è un modello della realtà, nel quale i giocatori hanno la possibilità di verificare i loro limiti e scoprire alcuni aspetti di sé stessi mai conosciuti prima. Migliore sarà la preparazione del gioco, meglio i giocatori riusciranno a collegare le decisioni e le azioni simulate con la loro vita di tutti i giorni per costruire una conoscenza di base dei comportamenti. I giochi di simulazione forniscono, inoltre, opportunità per utilizzare nuovi comportamenti e atteggiamenti senza essere giudicati e senza correre rischi. Le simulazioni sono strumenti molto efficaci per lavorare con i giovani, soprattutto in una prospettiva interculturale, per affrontare i pregiudizi e gli stereotipi verso le altre culture.

#### Perché nell'apprendimento interculturale si ricorre ad esercizi di simulazione?

I giochi di simulazione sono ideati per facilitare lo sviluppo del gruppo e capire le differenze al suo interno. Dal punto di vista del lavoro con i giovani, i giochi di simulazione aiutano a creare un'atmosfera di cooperazione dove essi possono analizzare le loro potenzialità e la loro creatività, senza che questo debba necessariamente avvenire all'interno di una classe standard.

I giochi di simulazione aiutano a facilitare l'apprendimento interculturale. Innanzitutto, i giocatori apprendono una capacità critica che li prepara a pianificare strategie future in modo razionale e a rendersi conto da soli delle conseguenze delle loro decisioni. In secondo luogo, i giocatori imparano ad applicare le teorie e i modelli esplorati nella simulazione alle situazioni

del mondo reale. La procedura del gioco di simulazione fornisce l'opportunità di mettere in pratica comportamenti del mondo reale uniti alla competizione, l'empatia e la comunicazione in una realtà simulata. Inoltre, uno dei più grandi vantaggi secondo i sostenitori dell'intercultura è che la realtà simulata rappresenta per molti un luogo più sicuro per mettere a confronto le differenze culturali. I giochi di simulazione offrono, soprattutto quando si affrontano questioni culturali molto controverse, un luogo sicuro dove esplorare questioni rischiose quali i credo religiosi, i ruoli legati al sesso e, in modo più specifico, la parità fra i sessi. Inoltre, può essere un metodo alternativo, soprattutto in un contesto non formale, per insegnare ai giovani attraverso l'esperienza. Infine questo gioco, se usato in modo costruttivo, può essere un modo efficace per motivare e accrescere le potenzialità dei giovani.

#### Che cosa bisogna tenere in considerazione quando si utilizzano i giochi di simulazione come metodo di apprendimento?

La simulazione come metodo di apprendimento può avere un grande impatto se (a) è accompagnato dal massimo coinvolgimento emotivo, (b) avviene in un ambiente sicuro, (c) viene svolto nei tempi giusti e viene fornito un sommario chiaro contenente una mappa cognitiva per comprendere l'esperienza. In altre parole, deve essere un "apprendimento integrativo", un processo di apprendimento olistico che si concentra sull'apprendimento a partire dalle differenze di contenuto, punti di vista e metodo di apprendimento, in un clima di serenità. Per raggiungere questo scopo sono importanti tre punti:

1. la diffusione di nuove idee, principi o concetti (definiti come "contenuto");
2. un'opportunità di applicare il contenuto ad un ambiente "esperienziale" (definito come "esperienza");
3. fare una relazione sul risultato delle azioni compiute e sul rapporto fra le diverse prestazioni in ogni

fase dalla simulazione. Quale era l'esperienza, che cosa si è imparato e che cosa si può fare per relazionarsi meglio alle realtà quotidiane.

#### ***Programmare la vostra simulazione***

Esistono modi diversi per programmare un gioco simulato e certamente gli esiti saranno diversi. Gli elementi che seguono sono i più comuni e i più conosciuti nelle pratiche del lavoro giovanile interculturale.

**Ambientazione:** questa include il luogo fisico, la motivazione del gruppo e il grado di conoscenza reciproca. La scelta del contenuto determina l'ambientazione del gioco.

**Contenuto e scopo:** ogni gioco ha uno scopo e un contenuto. L'animatore deve assicurarsi che questi siano chiari a tutti i giocatori. Nella maggior parte dei casi il contenuto e lo scopo riflettono la realtà di tutti i giorni.

**Regole:** sono solitamente conosciute come regole di base e sono particolarmente importanti per guidare la comunicazione e la definizione dei ruoli. Rappresentano linee guida anche per l'animatore del gioco.

**Tempo:** i partecipanti devono avere il tempo necessario per farsi coinvolgere nel gioco ed essere pronti a partecipare. Alcuni giochi di simulazione durano diversi giorni, altri un'ora o poco più. Il tempo del gioco è determinato dal contenuto e dallo scopo. I partecipanti devono avere il tempo necessario per uscire dai loro ruoli prima che la discussione finale abbia inizio.

#### **4.4.2 Limite 20**

Limite 20 è una simulazione che aiuta i partecipanti ad analizzare la discriminazione e l'esclusione. Affronta argomenti quali la disuguaglianza, il potere e le relazioni tra le minoranze e le maggioranze. Durante la simulazione i partecipanti sperimenteranno le ingiustizie, che purtroppo appartengono alla realtà della nostra società: la valutazione finale permetterà loro di riflettere e collegarle alle proprie esperienze. Per una descrizione completa sull'uso di questo metodo vedere pag.110, *Pacchetto educativo*.

### 4.4.3 Indagine sul grado di apprezzamento

L'indagine sul grado di apprezzamento è uno dei metodi più validi per comprendere le differenze e apprezzare il valore delle culture diverse. L'indagine sull'apprezzamento viene utilizzata per collegare i valori e l'importanza della società, soprattutto dove c'è diffidenza nei confronti delle culture diverse. Non si tratta di un gioco di simulazione in senso stretto, ma viene utilizzato da alcuni animatori esperti come esercizio per aiutare i partecipanti ad affrontare problematiche delicate e profonde sulle relazioni interculturali, quali i valori culturali. Potete adattare questo metodo alla vostra realtà e al gruppo con il quale lavorate.



#### Risorse necessarie

Penne, lavagne a fogli mobili, pennarelli e nastro



#### Dimensione del gruppo

Minimo 4 partecipanti



#### Tempo

1-2 ore a seconda della dimensione del gruppo



#### Passo dopo passo

Dividete il gruppo a coppie, una persona appartenente ad un gruppo di minoranza e un'altra ad un gruppo di maggioranza

Distribuite i questionari e le linee guida. Spiegate il contenuto e lo scopo dell'esercizio. Date 15 minuti per rispondere alle domande (30 minuti in tutto)

Chiedete agli intervistati di riassumere i valori individuati durante l'intervista privilegiando i più comuni nella propria cultura, e di trascriverli sulla lavagna (10 minuti)

Invitate il gruppo a fare un elenco comune dei valori e delle differenze trovate: date ai partecipanti il tempo sufficiente (15 min.)

Valutazione finale (40 min.)



#### Riflessione e valutazione

Valutazione

Chiedete ai partecipanti il loro stato d'animo nel ruolo di intervistati e di intervistatori. Quando è stata l'ultima volta che sono stati giudicati da una maggioranza o da una minoranza. I valori sono gli stessi? Vi sono differenze significative tra i valori della minoranza e quelli della maggioranza? Quali valori vengono solitamente indicati, ma non messi in pratica?



### **Questo metodo dal vivo**

Questo metodo sta diventando molto popolare tra gli animatori europei; tra gli aspetti migliori vi è la fornitura ai partecipanti di ampio materiale per la riflessione.

#### *Domande per la maggioranza*

- A) Descrivete le vostre esperienze più positive con una minoranza del vostro paese, il momento in cui vi siete sentiti veramente vivi, orgogliosi, creativi o utili. Quali erano le circostanze? Che sensazioni avete provato? Qual è stato l'aspetto più positivo che è emerso all'interno della minoranza?
- B) Cosa sarebbe necessario secondo voi per fare ulteriori esperienze di questo tipo in futuro?

#### *Domande per la minoranza*

Descrivete le esperienze positive vissute insieme alla maggioranza. Pensate ad un momento in cui vi siete sentiti veramente vivi, orgogliosi, creativi o utili. Quali erano le circostanze? Cosa avete provato? Qual è stato l'elemento positivo che è emerso da questa relazione?

Cosa sarebbe necessario a voi e ad altri giovani appartenenti ad una minoranza per vivere ulteriori esperienze di questo tipo in futuro?

#### *Indicazioni per le interviste*

Utilizzate le domande come un copione, es. formulate le domande così come sono scritte e non cercate di influenzare le risposte.

Lasciate che l'intervistato racconti la sua storia. Non rivelate la vostra opinione sulla sua esperienza.

### **Ascoltate attentamente e cercate di trovare i valori che stanno alla base della loro esperienza**

Utilizzate queste domande per ottenere maggiori informazioni:

Raccontami di più. Perché ti senti così? Perché questo era importante per te? In che modo ti ha colpito? Quest'esperienza può cambiare ciò che pensi della minoranza/ maggioranza?

Alcune persone impiegheranno più tempo per pensare alle risposte – concedete momenti di silenzio. Se qualcuno non vuole o non può rispondere ad alcune domande, non importa.

*Adattato da Brhama Kumaris, World Spiritual University, Londra, UK.*

#### 4.4.4 I DERDIANI

Questo gioco si basa sulla simulazione dell'incontro tra due culture. Trovate la chiave del comportamento culturale straniero e analizzate gli effetti dell'incontro con una cultura straniera. Un gruppo di ingegneri si reca in un altro paese per insegnare agli abitanti del posto come costruire un ponte.



##### Risorse necessarie

Carta resistente (cartoncino), colla, forbici, righello, matita, descrizione del gioco per gli ingegneri. Due stanze.



##### Dimensione del gruppo

Minimo: 12 persone divise in due gruppi



##### Tempo

1 - 2 ore, inclusa la valutazione



##### Passo dopo passo

A seconda della dimensione del gruppo, 4-8 persone rivestiranno il ruolo del gruppo di ingegneri che insegnerà ai derdiani come costruire il ponte. Gli ingegneri ricevono le istruzioni e vengono portati in una stanza separata.

Il resto del gruppo sarà costituito da derdiani ai quali saranno trasmesse le istruzioni. Se vi sono troppe persone potete formare un gruppo di osservatori che guarda e prende appunti. Questi osservatori non devono conoscere la cultura dei derdiani, perciò fateli restare nella stanza con gli ingegneri.



##### Riflessione e valutazione

##### Valutazione:

Finito il gioco, i due gruppi di partecipanti prendono un foglio della lavagna a fogli mobili e annotano i loro commenti sui seguenti tre punti:

- 1.) Fatti                      2.) Sensazioni                      3.) Interpretazioni

I seguenti punti dovrebbero essere discussi con tutto il gruppo:

- Abbiamo la tendenza a pensare che gli altri pensino come noi.
- Spesso interpretiamo le cose senza essere consapevoli delle differenze nel comportamento legato alla cultura.
- Come erano distribuiti i ruoli/ Che ruolo avevo? Che cosa è emerso della mia identità? Mi sono sentito a mio agio nel ruolo?
- L'immagine che ho io è la stessa percepita dagli altri?
- Quali influenze ha avuto il mio background culturale sul ruolo che ho rivestito?



##### CARTE:

Vedi pagine successive.

## ***Istruzioni per i derdiani***

### **La situazione:**

Vivete in una nazione chiamata Derdia. Tra il paese in cui vivete e la città più vicina dove si trova il mercato vi è una profonda vallata. Per raggiungere il mercato bisogna camminare due giorni: con un ponte potrebbero occorrere solo cinque ore.

Il governo della Derdia ha stretto un accordo con un'impresa straniera per insegnare agli abitanti del villaggio a costruire un ponte. I vostri abitanti saranno così i primi ingegneri della Derdia. Dopo aver costruito un primo ponte con l'aiuto degli esperti stranieri, sarete in grado di costruirne altri in tutta la Derdia per migliorare la vita degli abitanti.

Il ponte sarà fatto di carta, usando matite, righelli, forbici e colla. Conoscete i materiali e gli strumenti, ma non conoscete le tecniche di costruzione.

### **Comportamento sociale:**

I derdiani sono abituati ad avere uno contatto fisico e la loro comunicazione non può prescindere da questo. Non instaurare questo tipo di contatto mentre si parla viene considerato una maleducazione. Quando ci si incontra e persino quando ci si vede di sfuggita è molto importante salutarsi.

### **Saluti:**

Il saluto tradizionale è un bacio sulla spalla. La persona che saluta per prima bacia l'altra sulla spalla destra, mentre questa la bacia sulla spalla sinistra. Ogni altra forma di bacio viene considerata un insulto! La stretta di mano è uno dei più grandi insulti della Derdia. Se il derdiano si sente insultato per non essere stato salutato o toccato durante la conversazione, urla a squarcia gola.

### **Si/No:**

I derdiani non usano la parola 'no'. Dicono sempre sì, anche se significa 'no', accompagnando il 'sì' con un cenno del capo (dovreste esercitarvi anche in questo).

### **Comportamento durante il lavoro:**

I derdiani mentre lavorano stanno a stretto contatto. Ogni strumento viene utilizzato a seconda del sesso: le forbici dai maschi, la matita e il righello dalle femmine. La colla è neutra. Gli uomini non toccano mai una matita o un righello. Lo stesso vale per le donne con le forbici (si pensa abbia a che fare con la religione o la tradizione).

### **Stranieri:**

I derdiani amano la compagnia e quindi anche gli stranieri anche se sono molto fieri di sé stessi e della loro cultura. Sanno perfettamente che non saranno in grado di costruire da soli un ponte, anche se non considerano la cultura e l'istruzione degli stranieri superiore alla loro. Costruire ponti è semplicemente qualcosa che non conoscono. Pretendono che gli stranieri si adattino alla loro cultura. Poiché il loro comportamento è per loro naturale, non sono in grado di spiegarlo agli esperti (questo punto è MOLTO importante).

Un derdiano non entrerà mai in contatto con un altro uomo a meno che non gli venga presentato da una donna. Non importa se la donna è derdiana oppure no.

## Informazioni per gli ingegneri

### La situazione

Siete un gruppo di ingegneri internazionali che lavora per una società multinazionale di costruzioni. La vostra società ha appena firmato un contratto molto importante con il governo della Derdia, nel quale si impegna ad insegnare ai derdiani come costruire un ponte. Secondo quanto firmato nel contratto è molto importante rispettare le scadenze; il contratto verrà altrimenti annullato e voi vi troverete senza lavoro.

Il governo derdiano è molto interessato a questo progetto, finanziato dall'Unione Europea. La Derdia è un paese montuoso, con numerosi canyon e vallate profonde, ma senza ponti. Perciò i derdiani impiegano alcuni giorni per andare dai villaggi al mercato della capitale. Si è calcolato che con il ponte i derdiani impiegheranno sole 5 ore.

Poiché nella Derdia vi sono numerosi canyon e fiumi, non potete costruire un ponte e poi andare via. Dovrete insegnare ai derdiani le tecniche di costruzione di un ponte.

### Fare una simulazione

Dovrete prima leggere attentamente queste istruzioni e poi decidere insieme in che modo costruire il ponte. Dopo un determinato periodo di tempo, due membri della squadra potranno andare nel villaggio per 3 minuti a ispezionare dove verrà costruito il ponte (es. controllare le condizioni naturali e il tipo di materiale, prendere contatti con i derdiani, ecc.). Avrete quindi 10 minuti per analizzare il loro rapporto e completare i preparativi.

L'intera squadra di ingegneri si reca in Derdia per insegnare agli abitanti a costruire un ponte.

### Il ponte

Il ponte verrà rappresentato con un ponte di carta. Sarà costituito da due sedie unite o tavoli posti ad una distanza di 80 cm. Deve essere stabile. Alla fine del processo di costruzione dovrebbe sostenere il peso delle forbici e della colla usate nella costruzione.

Le varie parti del ponte non possono essere semplicemente separate e assemblate in Derdia, poiché i derdiani, altrimenti, non imparerebbero a costruirlo da soli. Hanno bisogno di imparare tutte le fasi della costruzione.

Ogni pezzo del ponte deve essere disegnato con la matita e il righello, per poi essere tagliato con le forbici.

### Materiali

Il ponte sarà fatto di carta/cartoncino.

Per idearlo e costruirlo potete usare: carta, colla, forbici, righello, matite.

### Tempo

Per la programmazione e la preparazione prima della partenza in Derdia: 40 minuti

Per insegnare ai derdiani il metodo di costruzione: 25 minuti



## 4.5 Giochi di ruolo

Di Alexandra Raykova

### 4.5.1 Il gioco di ruolo come metodo

Il gioco di ruolo è un metodo di apprendimento attivo, basato sull'esperienza dei partecipanti, in cui si fornisce lo scenario dove ogni persona del gruppo svolge un ruolo specifico. Lo scopo principale è quello di discutere e imparare dalle proprie esperienze e da quelle degli altri.

#### Alcune considerazioni generali

Il gioco di ruolo è uno **strumento molto efficace** per analizzare l'esperienza dei partecipanti, soprattutto quando si utilizza per l'apprendimento interculturale. Per questo motivo i presupposti essenziali sono estremamente importanti per raggiungere gli obiettivi della sessione. Questi sono:

Stabilire **obiettivi e scopi chiari** per la sessione.

Stabilire le **necessità e la natura stessa del gruppo**. Lo scenario può essere adattato in base a questo. Nessuno dovrebbe sentirsi offeso personalmente dallo scenario o dal ruolo che recita. Sarebbe bene assegnare ai partecipanti ruoli che non avrebbero mai nella vita reale.

Sarà utile organizzare con cura **l'ambiente**. Assicuratevi che non vi siano interferenze quando si svolge la scena.

**Tempo** – dovrebbe esserci abbastanza

tempo per sviluppare il gioco di ruolo in modo da avere argomenti sufficienti per una discussione successiva. È necessario dare sufficiente tempo ai partecipanti per comprendere il proprio ruolo e immedesimarsi in esso. È importante prevedere una pausa, per esempio per bere un caffè dopo che viene girata la scena – questo permette ai partecipanti di uscire dal loro ruolo prima che la discussione abbia inizio.

**Osservatori** (i partecipanti che non sono entrati in scena) devono essere informati per poter contribuire alla discussione.

L'**esperienza dei formatori** per impostare gli obiettivi, condurre il gioco di ruolo, e soprattutto per lo svolgimento della discussione e della valutazione, è estremamente importante per raggiungere i risultati stabiliti. Potrebbe esserci qualche partecipante che non si sente a proprio agio a recitare. Per questo motivo è bene cercare attori volontari, ma allo stesso tempo può essere utile lasciare aperta la possibilità di distribuire i ruoli a determinati partecipanti.

Il gioco di ruolo è un ottimo metodo per rivivere le esperienze; quando utilizzato nelle sessioni di apprendimento interculturale i suoi obiettivi dovrebbero essere: analizzare i pregiudizi, analizzare le relazioni minoranze/maggioranze, i limiti della tolleranza, promuovere la tolleranza nei gruppi e verso le culture diverse, ecc.

## 4.5.2 “Indovina chi viene a cena”

*Questo è un esercizio dell’ “Education Pack” ed è utile per analizzare i limiti della tolleranza, soprattutto quando svolto come attività a livello nazionale. I risultati sono migliori quando si basano su argomenti già trattati in precedenza dal gruppo, quali: stereotipi e pregiudizi, valori, ecc. I ruoli possono essere assegnati a seconda degli obiettivi della sessione.*

*Vedi: Pacchetto Educativo, pag.87.*

### “Relazioni tra organizzazioni di minoranza”

*Oggi chiediamo molto spesso alle persone di essere tolleranti nei nostri confronti. Ci siamo mai chiesti quanto siamo tolleranti noi, quali sono i nostri limiti alla tolleranza e perché? Qual’è l’origine del nostro comportamento nei confronti degli altri? Questo metodo esplora le esperienze esistenti, i limiti della tolleranza, le relazioni tra minoranze diverse, la discriminazione, la promozione della solidarietà.*



#### Risorse necessarie

Alcune copie della sintesi sulla situazione e il ruolo degli attori.



#### Dimensione del gruppo

10-15

Può essere fatto anche tutti insieme, ma questo riduce il numero di partecipanti che hanno l’opportunità di immedesimarsi negli altri. Può svolgersi con un minimo di 5 partecipanti. In questo caso potete filmare con la telecamera l’esercizio e farlo rivedere ai partecipanti prima di iniziare la discussione.



#### Tempo

45 – 50 min. per l’esercizio. Si dovrebbe dare un po’ più di tempo per la pausa caffè. Questa dovrebbe essere fatta dopo che la scena viene girata per dare ai partecipanti l’opportunità di uscire dal ruolo prima della discussione.



#### Passo dopo passo

##### La situazione:

Un giovane omosessuale della vostra città è stato attaccato da un gruppo di ragazzi di strada dopo mezzanotte mentre usciva da un nightclub gay. È stato ferito gravemente e al momento si trova in ospedale. Dopo questo incidente, le associazioni omosessuali della vostra città hanno scritto una lettera indirizzata alle diverse organizzazioni di minoranza per indire un incontro nel quale stabilire una azione pubblica comune contro questo tipo di azioni. La polizia non si è impegnata a sufficienza per trovare gli aggressori.

### **Ruoli:**

- 2 rappresentanti dell'organizzazione omosessuale
- 1 rappresentante dell'organizzazione locale rom
- 1 rappresentante di un'organizzazione di immigrati africani
- 1 rappresentante della Chiesa Cattolica locale

I ruoli possono cambiare a seconda dell'obiettivo della sessione. Potete preparare alcune linee guida per sapere come dovrebbero essere recitate le parti.



### **Riflessione e valutazione**

- È stato un esercizio difficile?
- Come si sono sentiti gli attori?
- Quali sono state le considerazioni degli altri?
- Fino a che punto questo riflette la realtà nella quale viviamo?
- Quali sono i problemi reali emersi nell'esercizio?

Come possiamo noi o le organizzazioni che rappresentiamo contribuire a risolvere questi problemi?



### **Questo ruolo dal vivo**

Questo gioco di ruolo è stato creato da Alexandra Raykova e Antje Rothemund per la sessione di apprendimento interculturale del Corso di Formazione a Lungo Termine sulla "Partecipazione e la Cittadinanza", 1998. Da allora è stato utilizzato in un workshop sulle relazioni maggioranza/ minoranza in cui erano presenti solo cinque partecipanti e nessun osservatore. Questo ha portato all'idea di usare una telecamera, che necessariamente allunga i tempi della sessione, in quanto i partecipanti hanno bisogno di vedere il filmato prima di iniziare la discussione. I partecipanti del gruppo erano: un immigrato africano, un curdo proveniente dalla Danimarca, un rom dalla Svezia, un turco dal Belgio e una giovane donna dalla Finlandia.

I ruoli erano i seguenti:

- Il curdo e il rom - rappresentanti dell'organizzazione omosessuale.
- L'immigrato africano – rappresentante dell'organizzazione di rom
- La donna finlandese – immigrato africano.
- L'uomo gay di origine turca - rappresentante della Chiesa cattolica.

Gli argomenti discussi sono stati: l'omofobia, la discriminazione, il razzismo, i limiti della tolleranza, le relazioni tra maggioranza e minoranza e tra i diversi gruppi di minoranze.

Lasciate che questo esercizio stimoli la vostra creatività in modo che possiate trovare un'idea o uno scenario diverso.

## 4.6 Problem solving

Di Arne Gillert

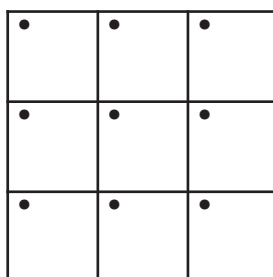
### 4.6.1 Il problema a nove punti

Un esercizio semplice e veloce che mostra i limiti del nostro pensiero



#### Risorse necessarie

Per ciascun partecipante un foglio di carta con il seguente disegno:



#### Dimensione del gruppo

Non ha importanza



#### Tempo

Circa 15 minuti



#### Passo dopo passo

Distribuite il disegno a ciascuno dei partecipanti. Chiedete di lavorare in modo individuale e di unire i nove punti con quattro linee rette senza sollevare la matita dal foglio. (Si può sollevare la matita dal foglio solo dopo avere disegnato le linee).

Dopo alcuni minuti chiedete se hanno trovato una soluzione e controllate quello che hanno fatto. L'unico modo per unire i punti è quello di allungare due delle linee oltre il quadrato immaginario dei nove punti:

La linea inizia per esempio nell'angolo in alto a sinistra e scende in diagonale verso destra. Dal punto dell'angolo più in basso a destra parte la seconda linea orizzontale verso sinistra e va oltre il punto più basso a sinistra. Fate iniziare la terza linea fuori dal quadrato e unitela al secondo punto della prima fila e andate di nuovo oltre il quadrato. La quarta linea inizia fuori dal quadrato, esattamente sopra il punto nell'angolo più in alto a destra, e scende dritta.



#### Riflessione e valutazione

Analizzate con i partecipanti perché è stato difficile trovare una soluzione all'enigma. Spiegate perché secondo voi le persone ten-



dono ad avere una prospettiva delle cose limitata e perché abbiamo bisogno di superare i limiti soprattutto nell'apprendimento interculturale. Le nostre prospettive, sempre “culturalmente” influenzate potrebbero rappresentare un limite nel trovare soluzioni in un contesto interculturale – abbiamo bisogno di avere una visione più ampia.



**Questo metodo dal vivo.**

È stato utile come input per l'apprendimento interculturale, accompagnato da altri piccoli esercizi e da un po' di teoria, necessari dal momento che gli esercizi sostengono la teoria. Potrebbe sembrare troppo semplice alle persone, e di fatto lo è, perciò non attribuitegli un significato eccessivo.

## 4.6.2 L'esercizio dell'uovo

*Perché afferrare un uovo può rappresentare un impegno interculturale*



### Risorse necessarie

Un uovo crudo per 4-5 partecipanti. Spago per appendere le uova al soffitto, molta carta, forbici, vecchie riviste, cartoncino, colla.  
Uno spazio di almeno 4 metri per 4 per ciascun gruppo di 4-5 partecipanti.



### Dimensione del gruppo

Da un minimo di 5, ad un massimo di 35. Se ci sono più partecipanti, formate gruppi più numerosi che svolgono l'intero esercizio separatamente (compresa la valutazione finale)



### Tempo

Circa 1 ora e 15 minuti  
10 minuti di introduzione  
30 minuti per risolvere il problema  
30 minuti per la valutazione



### Passo dopo passo

1. Preparate le stanze dove lavoreranno i piccoli gruppi di partecipanti (4-5). Per ciascun gruppo legate uno spago intorno ad un nuovo uovo e appendetelo al soffitto a circa 1,75 – 2 metri da terra. Non avvolgete troppo l'uovo perché se cade deve potersi rompere... Per ogni gruppo mettete a disposizione una pila di fogli, forbici e colla.

2. Dividete il gruppo più numeroso in gruppi più ristretti di 4-5 partecipanti ciascuno. Presentate l'esercizio al gruppo: esattamente 30 minuti dopo l'inizio dell'esercizio l'animatore passerà nelle stanze e taglierà lo spago che tiene l'uovo. Il gruppo dovrà formare una barriera per impedire che l'uovo si rompa. Alcune regole:

- \* Né l'uovo, né lo spago possono essere toccati dai partecipanti o dal materiale che stanno utilizzando
- \* Possono utilizzare solo il materiale che avete messo a disposizione per loro (le sedie e i tavoli non possono essere usati!)

3. Osservate i gruppi (è sufficiente un animatore ogni 2 gruppi) e assicuratevi che osservino le regole.

4. Dopo esattamente 30 minuti, fermate i gruppi. Fate il giro delle stanze, tagliate lo spago di ciascun uovo e verificate se il gruppo è riuscito ad evitare che l'uovo si rompesse.

5. La valutazione può svolgersi in due fasi: prima con i piccoli gruppi (facoltativo) e poi con il gruppo più numeroso.

Opzioni aggiuntive:

Come è stato descritto, questo esercizio si basa sul lavoro di squadra. Vi sono diverse varianti per adattare l'esercizio dell'uovo alle vostre esigenze.

Per aggiungere al metodo un aspetto interculturale più forte, potreste integrare l'esercizio con una simulazione dove i membri di un gruppo svolgono ruoli ("culturali") diversi. Nella valutazione potete concentrarvi sulle possibilità e i limiti della cooperazione interculturale. Qual è stata la cosa più difficile del lavoro di squadra? Come sono stati trovati i compromessi?

Per dare un tocco interculturale all'esercizio in un modo più facile, potreste aggiungere a ciascun gruppo (o a determinati membri del gruppo) alcune difficoltà:

Stare in silenzio

Leadership forte / nessuna leadership

Prestare attenzione al tempo / non essere consapevoli del tempo che passa



### Riflessione e valutazione

In ogni caso, la valutazione può concentrarsi su come la squadra ha lavorato insieme per costruire la barriera. Che cosa hanno osservato i partecipanti? Vi sono state difficoltà nel comunicare gli uni con gli altri? In che modo i diversi approcci di risoluzione del problema hanno influenzato lo spirito del lavoro di squadra?

Se aggiungete una componente interculturale, dovrete chiedervi: in che modo un determinato "ruolo" o "difficoltà" ha influenzato il lavoro di squadra? In che modo le difficoltà potevano essere superate?

È importante che in questa sessione non si permetta che alcuni membri del gruppo vengano "accusati" del loro comportamento durante l'esercizio. Cercate piuttosto di collegare questa situazione - metodi di lavoro, comportamenti, preferenze diverse, ecc. di un gruppo - alla vita di tutti i giorni, soprattutto in gruppi interculturali. Ci saranno quasi sempre differenze nel modo di lavorare. Come potete affrontare queste differenze in modo costruttivo? Dove sono possibili i compromessi?



### Questo metodo dal vivo

L'aspetto positivo dell'esercizio dell'uovo è la sua flessibilità - un'organizzazione semplice e tematiche diverse da affrontare: formazione del gruppo, metodi di risoluzione dei problemi e lavoro interculturale di gruppo. Tuttavia questo vantaggio può trasformarsi in uno svantaggio: data la sua flessibilità, vi è il rischio che l'esercizio perda completamente il suo significato se non utilizzato in un contesto appropriato. Nel corso di formazione EYC su "l'avviamento all'organizzazione di attività giovanili internazionali" nel 1999, questo esercizio venne inserito a sproposito nel programma e utilizzato per sottolineare esattamente questo pericolo, ovvero in che modo un metodo che non viene inserito in maniera appropriata nel contesto generale di un corso di formazione può anche essere divertente, ma è del tutto privo di senso.

### 4.6.3 Chi ha le batterie?

Un esercizio sulla negoziazione e l'interdipendenza.



#### Risorse necessarie

Una torcia elettrica per ciascun gruppo di partecipanti (4-5 membri) che si può smontare in almeno cinque parti diverse e che funziona con due batterie invece di una sola.

Contenitore per le diverse parti della torcia.

Una stanza abbastanza grande dove i gruppi possono discutere in tranquillità



#### Dimensione del gruppo

Da un minimo di 12 partecipanti, ad un massimo di 30 (se vi sono sei parti della torcia)



#### Tempo

Circa 90 minuti:

10 minuti per presentare l'esercizio

40 minuti per lo svolgimento del compito

40 minuti per la valutazione



#### Passo dopo passo

Smontate la torcia e mettete in un contenitore i pezzi uguali (es. tutte le lampadine in uno stesso contenitore, le batterie in un altro, ecc.).

Dividete il gruppo in sottogruppi e date a ciascun gruppo un contenitore. Spiegate al gruppo l'esercizio: spetta a loro "mettere insieme un apparecchio che funzioni". I gruppi devono svolgere un lavoro di squadra, decidendo insieme le strategie e le tattiche prima di fare qualsiasi cosa.

Presto si accorgeranno che devono dialogare e contrattare con gli altri gruppi per raggiungere il loro obiettivo. Qualcuno potrebbe cercare di rubare. Non sempre si capirà subito che per far funzionare l'intero apparecchio, le batterie devono essere scambiate in coppia per avere in cambio un solo altro pezzo. A volte il gruppo che ha le batterie deciderà di scambiarne solo una. L'attività termina quando ogni gruppo ha una torcia funzionante o quando si è giunti ad un punto morto.

Fate una valutazione dell'esercizio con tutto il gruppo.



#### Riflessione e valutazione

Vi sono diversi punti di riflessione. Un buon inizio potrebbe essere quello di osservare i diversi processi – sia per quanto riguarda il





lavoro di squadra dei piccoli gruppi, che per le negoziazioni tra i gruppi. Come siete riusciti a lavorare insieme? Che cosa ha funzionato e che cosa no? Come gruppo, che cosa volevate raggiungere implicitamente o esplicitamente nell'esercizio?

Le vostre strategie corrispondevano a quanto vi eravate prefissati e hanno funzionato?

Il punto principale dell'apprendimento interculturale in questo esercizio è senza dubbio la cooperazione e l'interdipendenza. Per unire il maggior numero possibile di sistemi funzionanti, i gruppi hanno bisogno di lavorare insieme e non gli uni contro gli altri. Poiché il gruppo che possiede le batterie potrebbe considerarsi (o essere considerato) quello con maggiori risorse, si potrebbe percepire uno sbilanciamento di potere. Come lo affrontate? In che modo questo si collega alle differenze tra gruppi (o paesi) più ricchi e quelli più poveri? Come ci si sente ad essere messi in una posizione con maggiore (o minor) potere? Questa differenza di potere è solo un'impressione o è reale? Che cosa è necessario per superare queste barriere e lavorare insieme per un risultato migliore per tutti?

#### **Questo metodo dal vivo**



Anche se all'inizio potrebbe non essere chiaro, questo metodo è servito spesso come punto di partenza per parlare delle relazioni tra maggioranza e minoranza. Per vivere insieme in una società e trarne vantaggio per tutti, i gruppi di maggioranza e minoranza devono cooperare tra loro. Tuttavia, poiché alcuni si considerano ad un livello di potere e risorse diverso, le trattative risultano difficili, gli stereotipi aumentano e i pregiudizi influenzano il comportamento.

Nella valutazione, i partecipanti vogliono parlare spesso di questo aspetto dell'esercizio. Questa valutazione funziona meglio in un'atmosfera tranquilla, quando l'animatore riesce ad evitare eventuali giudizi sul lavoro dei partecipanti.

Per alcuni il legame tra questo esercizio e l'apprendimento interculturale potrebbe non essere così ovvio. Molto spesso è importante dedicare buona parte della valutazione a questo legame e ad analizzare in che modo l'apprendimento interculturale può contribuire a superare le barriere tra i gruppi. Se volete sottolineare maggiormente questo aspetto, potete utilizzare l'esercizio all'interno di una simulazione (come per "l'esercizio dell'uovo"). Tuttavia dovrete valutare se, aumentando la complessità, l'esercizio rimane comunque uno strumento valido per gli obiettivi che vi siete prefissati.

## Ricerca e presentazioni

Di Mark Taylor

Utilizzate ciò che avete a disposizione: l'esperienza delle persone, le osservazioni, i sentimenti, gli oggetti, i media, le strutture.

Questo è quello di cui si occuperà questa sezione. Scoprite qual è l'impatto culturale di tutte queste idee sulle nostre vite.

### 4.7.1 Il laboratorio della cultura

In un corso di formazione, campo di lavoro, scambio o seminario "l'apprendimento interculturale" può essere un argomento di riflessione. Ma che ne pensate di rendere i partecipanti stessi e le loro interazioni un argomento di apprendimento?



#### Risorse necessarie

carta, penne, lavagna a fogli mobili  
orologi  
altri strumenti a seconda della vostra immaginazione  
almeno un animatore

Per poterlo sfruttare al massimo, questo metodo deve essere utilizzato dopo che i partecipanti sono stati insieme per almeno alcuni giorni ed hanno approfondito alcuni concetti di cultura



#### Dimensione del gruppo

Consigliato un minimo di 6 partecipanti; un gruppo più ampio permette la discussione di più argomenti.



#### Tempo

Consigliato un minimo di 2 ore, ma si può continuare anche per tutta la giornata



#### Passo dopo passo

1. L'aiutante presenta il metodo spiegando che ogni persona all'interno della stanza è uno scienziato culturale o un antropologo col compito di studiare il comportamento culturale delle persone.

2. Discutete quali aspetti i partecipanti vogliono prendere in considerazione. La seguente è un elenco degli argomenti suggeriti:

\*spazio - come abbiamo condiviso questa costruzione/stanza? Abbiamo sufficiente spazio personale?

\*tempo - in che modo separiamo il tempo libero da quello dedicato al lavoro? (la pausa caffè è una vera pausa, o si continua a lavorare mentre si beve il caffè?) che cosa significa la puntualità per ciascuna persona?

\*relazioni - in che modo ci avviciniamo gli uni agli altri? Che tipo di amicizia è stata instaurata e perché? (siamo interessati all'argomento sulle relazioni tra i sessi opposti?)

\*[argomento che può essere affrontato insieme a quello precedente] sub culture – quali gruppi si sono formati all'interno di un gruppo più ampio? Le minoranze sono state escluse?

\*significati condivisi e ipotesi – quali scherzi troviamo divertenti? Che cosa ci porta a stare insieme?

\*approcci per risolvere i problemi – come cerchiamo le soluzioni alle difficoltà legate alla convivenza?

\*comunità e individualismo – “tutti per uno, uno per tutti” o “io, io, io”?

\*comunicazione e informazione – quali sono le diverse forme di comunicazione e come le trasmettiamo agli altri? In che modo vengono trasferite le informazioni? Chi le cerca? Chi le aspetta?

\*donne e uomini – quali sono le differenze e le somiglianze? Che cosa è permesso agli uomini e che cosa alle donne?

3. Dividete i partecipanti in gruppi di 4 – 6 persone, ogni gruppo con diversi argomenti di ricerca

4. I gruppi decidono come vogliono lavorare, per esempio utilizzando l'osservazione o i questionari e come preferiscono presentare i risultati del loro lavoro. Si dovrebbe stabilire un limite di tempo per le presentazioni.

5. A seconda del tempo a disposizione, dedicate il 50% alla ricerca, il 25% alla presentazione dei risultati e l'altro 25% alla valutazione.

### Riflessione e valutazione

Le discussioni possono basarsi sulle seguenti domande (o altre)

\*come è stato il ruolo di “scienziato culturale”?

\*quali difficoltà avete incontrato nel vostro gruppo di ricerca?

\*che cosa abbiamo imparato?

\*in che modo abbiamo separato la personalità dalla cultura?

\*che valore ha parlare di una cultura se ci si conosce solo da pochi giorni? [Se utilizzate questo metodo con un gruppo che è a contatto da molto tempo questa domanda deve essere modificata]

\*se potessimo prolungare il periodo di ricerca, su che cosa dovremmo concentrarci?



### Questo metodo dal vivo

Quando Claudia Schachinger e Lucija Popovska hanno presentato questo metodo per la prima volta, hanno iniziato in modo molto teatrale: indossando giacche bianche e rivolgendosi a ciascuno con il titolo di “Dottore” o “Professore” e accogliendo i partecipanti come se fossero eminenti scienziati di diverse università. Gavan Titley lo ha utilizzato come base di un workshop all'interno del corso di formazione. Questo dimostra la versatilità del metodo; saremo ben felici di ricevere riscontri su come lo avete utilizzato.

*Fonti: Claudia Schachinger and Lucija Popovska, Intercultural Learning and Conflict Management Training Course, European Youth Centre, maggio 1999; and Gavan Titley, Training Course One, European Youth Centre, luglio 1999.*



## 4.8 Valutazione

Di Maria de Jesus Cascão Guedes

### 4.8.1 Considerazioni generali

- Una semplice parola: “**Valutazione**”...
- ... Che cosa significa?
  - ... A cosa serve?
  - ... Quando? In quali circostanze?
  - ... Con chi?
  - ... Come si svolge?

Valutare significa raccogliere informazioni sui risultati di un’azione e confrontarli con criteri predeterminati, al fine di giudicare realmente il valore dei risultati. La valutazione ci permette di mantenere, cambiare o sospendere, in modo giustificato, un determinato piano. In questo modo è possibile mantenere un controllo di qualità e decidere ciò che può essere tenuto o scartato.

Nel nostro contesto, la responsabilità della valutazione spetta al gruppo di preparazione che dovrebbe occuparsi della valutazione insieme ai partecipanti. È importante il contributo di tutti per prendere decisioni presenti e future, sia per il gruppo di preparazione che per i partecipanti.

Esistono metodi e tecniche diversi da utilizzare in una valutazione a seconda della situazione. È importante adattare il metodo in modo coerente, basandolo sulle circostanze. I formatori devono riflettere in modo personale e valutare il loro lavoro per essere in grado di apportare modifiche e miglio-

ramenti. Qui di seguito vengono presentate alcune domande chiave per aiutare una riflessione e una valutazione personalizzata (tratto da Kyriacou,1995):

Metto in discussione le pratiche attuali per identificare gli aspetti che possono essere sviluppati in modo utile?

Utilizzo in modo adeguato la valutazione del mio lavoro per decidere la mia pianificazione e pratica futura?

Ricorro a metodi sistematici di raccolta delle informazioni sul mio operato, che possono essere utili?

Cerco di tenermi informato sugli sviluppi dell’apprendimento e dell’istruzione interculturale che hanno implicazioni con il mio lavoro?

Utilizzo metodi differenziati per sviluppare una particolare capacità lavorativa (es. assistere a un workshop, usare manuali di formazione, collaborare con i colleghi)?

In che modo aiuto i colleghi a valutare e a sviluppare le loro prassi?

Rivedo regolarmente il modo in cui posso organizzare il mio tempo e i miei sforzi per un risultato migliore?

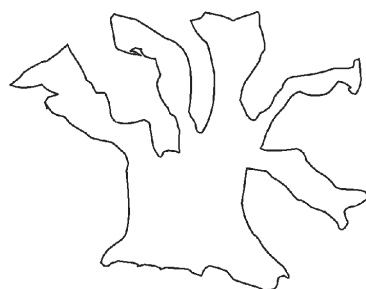
Utilizzo tecniche e strategie utili per affrontare le cause dello stress in modo efficace?

Aiuto a creare un clima di sostegno nel mio lavoro per aiutare i colleghi a discutere e superare i problemi?

## 4.8.2 L'albero della comunicazione

Un metodo per unirsi agli altri durante la valutazione finale. Può essere utilizzato anche nella valutazione continua.

“L'albero della comunicazione”



Gamma dei colori delle foglie

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(Minimo) (Massimo)

- 1 – giallo
- 2 – verde
- 3 – blu
- 4 – rosso
- 5 – marrone

### Obiettivo dell'attività

Per mostrare in modo veloce e chiaro le situazioni in cui vi sono consensi o in cui le opinioni all'interno del gruppo sono diverse.

Permettere una discussione basata sulle differenze e le affinità.

Aiutare a superare le barriere linguistiche tra i partecipanti.



### Risorse necessarie

1 foglio grande di carta. Disegnate un albero con i rami spogli – un ramo per ogni attività di valutazione e indicate all'interno gli elementi che desiderate valutare.

Minimo 5 penne (dipende dalla dimensione del gruppo, usate lo stesso numero di penne per ciascun colore): 1 gialla, 1 verde, 1 blu, 1 rossa e 1 marrone. Se è possibile rispettate i colori.

1 foglio di carta con la gamma dei colori delle foglie tra 1 (minimo) – 5 (massimo) colori diversi: 1 – giallo; 2 – verde; 3 – blu; 4 – rosso; 5 – marrone.

2 animatori: uno per ciascuna stanza.

Puntine o nastro adesivo



### Dimensione del gruppo

Minimo 4; Massimo 20.



### Tempo

Dipende dalla dimensione del gruppo.

Esempio per 20 partecipanti – 60/70 minuti:

Per la spiegazione iniziale: 5 minuti;

Per completare l'Albero della Comunicazione – 30 minuti;

Per far osservare e analizzare in silenzio “L'Albero della Comunicazione” – 10 minuti;

Per discutere le diverse valutazioni – 15/25 minuti.



### **Passo dopo passo**

Il primo animatore mette i 2 fogli di carta (uno con il disegno dell'albero e l'altro con la gamma dei colori) e le penne in una stanza (Stanza 2) o in un posto che permetta ai partecipanti di completare l'albero in maniera anonima.

L'altro animatore (animatore 2) nell'altra stanza (Stanza 1) spiega gli obiettivi del gioco a tutti i partecipanti.

L'animatore 2 spiega le regole del gioco: uno ad uno i partecipanti vanno nella Stanza 2 e disegnano una foglia su ciascun ramo dell'albero, a seconda della gamma dei colori che illustra il loro grado di soddisfazione e insoddisfazione su tutte le attività. Poi ritornano nella Stanza 1 e aspettano la fine dell'esercizio.

Assicuratevi che tutti sappiano cosa fare.

Assicuratevi che tutti i partecipanti finiscano l'esercizio.



### **Riflessione e valutazione**

Sistematate i 2 fogli di carta all'interno della Stanza 1, dove tutti possano vederli. L'albero è a questo punto completato e tutti i partecipanti possono vedere su che cosa sono/non sono d'accordo.

Invitate tutti i partecipanti ad osservare e analizzare "L'Albero della Comunicazione" in silenzio. Date loro alcuni minuti.

Controllate che tutti lo facciano.

Fate seguire una discussione stimolante sulle loro valutazioni.



### **Questo metodo dal vivo Suggerimenti**

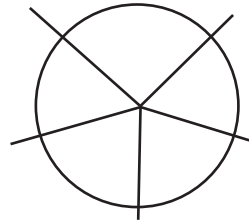
Se il gruppo comprende più di 20 persone potete dividere i partecipanti in due squadre o più se ne avete bisogno. Ogni squadra può svolgere l'intera attività con una sola differenza: ogni foglio di carta, completato con la valutazione di ciascun gruppo, deve essere mostrato a tutti i partecipanti all'interno del gruppo. Successivamente potete analizzare con loro i risultati dell'attività. Non dimenticate di adattare i materiali, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.

Questo metodo può essere unito ad altri durante la valutazione finale, preferibilmente con un esercizio scritto (per esempio un questionario).

### 4.8.3 Il salto della fune

Un metodo per la valutazione finale. Può essere utilizzato nella valutazione continua.

“Il salto della fune”



Gamma di colori delle bandiere

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 5  
(Minimo) (Massimo)

- 1 – arancione
- 2 – viola
- 3 – blu
- 4 – rosa
- 5 – verde

#### Obiettivo delle attività

Approfondire la discussione e raggiungere una conclusione  
Assicurarsi che tutti i partecipanti esprimano la loro opinione  
Confrontare e riflettere sulle opinioni di ciascuno.



#### Risorse necessarie

- 2 animatori
- 1 bastone
- 5 aste per le bandiere
- 100 metri di fune
- 5 pezzi di stoffa di forma triangolare per fare la bandiera: 1 arancione, 1 viola, 1 blu, 1 rosa and 1 verde. Se è possibile rispettate i colori.
- 1 foglio di carta con la Gamma dei colori delle bandiere con 1 (minimo) – 5 (massimo) colori diversi: 1 – arancione; 2 – viola; 3 – blu; 4 – rosa; 5 – verde.
- 1 foglio di carta. Disegnate un cerchio e dividetelo a spicchi che rappresentino le attività per la valutazione e scrivete al loro interno gli elementi che volete valutare.
- penne: 1 arancione, 1 viola, 1 blu, 1 rosa e 1 verde. Se è possibile rispettate i colori.
- Puntine o nastro adesivo
- Scrivete un elenco delle frasi riguardanti gli elementi che volete valutare, minimo 3 per ciascuno; una copia per ogni persona.



#### Dimensione del gruppo

Minimo 4; Massimo 20.



#### Tempo

Dipende dalla dimensione del gruppo.  
Esempio per 20 partecipanti – 90 minuti:

Per la spiegazione iniziale: 5 minuti;  
Per lo sviluppo dell'esercizio: 45 minuti;  
Per far osservare e analizzare ai partecipanti l'esercizio – 10 minuti;  
Per discutere le valutazioni – 30 minuti.



### **Passo dopo passo**

1. Prima che inizi il gioco, i 2 animatori devono preparare la stanza o lo spazio:
  - attaccate al muro i 2 fogli di carta (uno con il disegno del cerchio e l'altro con la gamma dei colori);
  - costruite un cerchio diviso in 5 parti uguali e in ogni spicchio sistemate una bandiera. In mezzo al Cerchio mettete il bastone e unitelo ad ogni asta con la fune posta a mezzo metro da terra.
2. Il primo animatore spiega lo scopo del gioco a tutti partecipanti.
3. Il secondo spiega le regole dell'esercizio a tutti partecipanti.
4. Il primo resta fuori dal cerchio e legge ad alta voce le frasi sugli elementi che si vogliono valutare. All'inizio i partecipanti sono fuori dal cerchio, ma all'inizio della prima frase saltano al centro del cerchio vicini alla fune legata alla bandiera che corrisponde alla loro valutazione. Ogni persona del gruppo che sceglie la bandiera verde (il punteggio massimo per la valutazione) salta la fune e spiega il motivo della sua scelta. Dopo che tutti hanno espresso le loro opinioni, si stringono la mano e fanno un salto indietro fuori dal cerchio, per simboleggiare l'unità di tutti.
5. Nello stesso luogo e allo stesso tempo il secondo animatore annota i risultati sul disegno usando il colore appropriato.
6. Continuate allo stesso modo per le altre frasi, fino a quando non sono finite.
7. Assicuratevi che tutti i partecipanti completino l'esercizio.



### **Riflessione e valutazione**

- Un animatore invita tutti i partecipanti ad osservare e ad analizzare in silenzio il Cerchio con le bandiere. Ogni partecipante riceve una copia delle frasi che sono state valutate. Date qualche minuto.
- Proseguite con una discussione generale sulle valutazioni. Chiedete a tutti i membri del gruppo di esprimere la propria opinione.
- I partecipanti devono avere una buona conoscenza della lingua ufficiale dell'incontro per poter esprimere le proprie idee.





### Questo metodo dal vivo

#### Suggerimenti

- Se il gruppo è superiore a 20 potete dividere i partecipanti in diverse squadre. Ogni gruppo può svolgere l'intera attività con una sola differenza: ogni foglio di carta, con la valutazione di ciascun gruppo, deve essere mostrato a tutti i partecipanti. Successivamente potete analizzare l'attività con gli altri. Non dimenticatevi di adattare il materiale, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.
- Se il gruppo è superiore a 20 potete dividere i partecipanti in molte squadre e adattare l'attività per approfondire i diversi sottotemi dello stesso argomento di valutazione: uno per ogni gruppo. Svolgete lo stesso tipo di attività per ciascuno dei sottotemi. Successivamente unite tutte le conclusioni espresse in ciascun foglio e completatele con la valutazione di ciascun gruppo. Date a tutti la possibilità di analizzare i fogli. Infine discutete i sottotemi e cercate le conclusioni - in questa fase avete bisogno di più tempo poiché ci sono nuovi sottotemi da discutere. Non dimenticatevi di scrivere un elenco delle frasi per ciascun sottotema e fatene una copia per tutti i partecipanti, non solo per il gruppo iniziale; distribuitele solamente alla fine dell'attività. Non dimenticatevi di adattare il materiale, il numero di animatori, le stanze e il tempo a seconda delle vostre necessità.

*Fonti : Guedes, M. J. Cascão (1999, Abril) e Kyriacou, C. (1992). Essential Teaching Skills. Great Britain: Simon & Schuster Education*

## 4.9 Miscellanea

By Claudia Schachinger

### 4.9.1 Introduzione

In questo capitolo troverete alcuni metodi che non potevano essere compresi nei capitoli precedenti. I modi di affrontare l'apprendimento interculturale sono molteplici, così come gli aspetti di cui parlare e le questioni da trattare. Questo T-Kit dovrebbe

aiutarvi ad esplorare e sviluppare nuovi metodi a seconda della vostra situazione di apprendimento e formazione. Questo capitolo propone alcuni "punti di vista" sulle possibili diversità. Speriamo che vi apra la mente e stimoli la vostra creatività...

### 4.9.2 "Il World Wide Web"

*WWW unisce il mondo in modi diversi. Il "World Wide Web dell'Esclusione" unisce, in un esercizio di gruppo, le diverse cause dell'esclusione. Rende visibili le loro interdipendenze e i legami basati su esempi concreti. Una visione più ampia dei rapporti con l'apprendimento interculturale!*



#### Risorse necessarie

Stanza con ampio spazio a disposizione  
Tre spaghi lunghi (si possono disegnare anche sul pavimento)  
Una fune lunga e grossa per formare la rete, due animatori per gruppo, carta e penna



#### Dimensione del gruppo

Da 10 a 30 (più ampio è il gruppo, maggiore sarà il tempo da dedicare e il "caos": si avranno però più punti di vista.



#### Tempo

Fino a 30 minuti; se è seguito da una discussione, 45 minuti in più



#### Passo dopo passo

1. Utilizzando la corda, tracciate tre linee parallele lasciando spazio fra l'una e l'altra sul pavimento della stanza, facendole corrispondere a tre livelli: Personale – Gruppo – Società. Il gruppo di partecipanti si dispone intorno a formare un grande cerchio.
2. Spiegate lo scopo dell'esercizio: sottolineate le diverse implicazioni legate ai fenomeni dell'esclusione. Chiedete al gruppo di scegliere un esempio di persona esclusa (ad esempio "emigrato" oppure di una "minoranza").
3. Una persona inizia tenendo in mano la fune e partendo dalla linea personale che rappresenta la persona scelta ed esprime qualcosa per suo conto: "Sono un immigrato e mi sento molto

- solo (sono stato costretto a lasciare il mio paese, sto aspettando i documenti...”). L’animatore chiede: “Perché?” La persona sulla linea deve rispondere fornendo una spiegazione: “Perché nessuno mi ha accolto (c’era la guerra nel mio paese, non piaccio al funzionario dell’ufficio immigrazioni...)”... “Perché?”
4. Un’altra persona si può unire all’esercizio rispondendo mentre la storia continua: “Sono il funzionario dell’ufficio immigrazioni e mi sento sotto pressione (sono il presidente del paese in guerra e il mio popolo ha fame; Sono un cittadino di questo paese e non mi piacciono gli stranieri perché mi rubano il lavoro...)”. Questa seconda persona deve adesso scegliere un posto su una delle tre linee a seconda del livello della risposta data (es. povertà – strutturale, paura – personale, pressione del lavoro - livello del gruppo). Prende una parte della fune. Può essere discusso tra i partecipanti il livello di questa considerazione nel caso non fosse chiara, ma sarà il partecipante a scegliere dove collocarsi.
  5. A questo punto si unisce un’altra persona con un’ulteriore motivazione spiegando una delle conseguenze della motivazione precedentemente sentita e si posiziona, tenendo la fune, su una delle linee a seconda che la motivazione riguardi il livello personale (sentimenti, percezioni, opinioni...), di gruppo (famiglia, scuola, amici, posto di lavoro...) o della società (cause strutturali, sistemi politici, istituzioni, paesi...).
  6. La narrazione continua fino a quando non si uniscono tutti. Una volta preso posto, rimangono lì. Il gruppo elabora una storia sulla persona esclusa, e allo stesso tempo crea un “world wide web” rappresentato dalla fune che unisce le persone e rappresenta i diversi livelli di questa “storia”. Mentre l’animatore interviene per rendere dinamico l’esercizio o per mettere ordine al caos, è consigliabile che un’altra persona prenda nota delle motivazioni date, degli attori coinvolti e del livello raggiunto affinché i risultati possano essere discussi ulteriormente.
  7. Se il gruppo è ristretto, le persone possono aggiungersi in un secondo momento. Quando finisce una storia (finisce anche la discussione) e l’esercizio può ricominciare con un’altra storia e un altro angolo di esclusione.



### Riflessione e valutazione

L’esercizio può essere seguito da una discussione (o inserito in un gruppo di lavoro e discusso successivamente); può sia avvicinare i precedenti lavori all’argomento in modo sistematico, che stimolare nuove discussioni sull’argomento condividendo i punti di vista e le esperienze dei partecipanti. La discussione dovrebbe analizzare i diversi approcci e le esperienze delle persone (e le loro motivazioni) e rendere i legami più chiari - è importante soprattutto il legame tra l’esperienza personale delle persone e il contesto dei legami e delle interdipendenze (locali e mondiali). Occorre tempo per esplorare la complessità dell’argomento e cercare insieme le ragioni. Un ottimo punto di partenza potrebbe essere quello di chiedere “Vi è la possibilità di intervenire e cambiare le cose?”.



#### **Questo metodo dal vivo**

L'esercizio è stato utilizzato per dare un ordine ai motivi dell'esclusione, dopo che i partecipanti avevano preso parte ad incontri con persone escluse e avevano riflettuto anche sull'aspetto strutturale. L'esercizio è stato perciò molto dinamico e ha aiutato ad integrare gli elementi diversi. È stato interessante notare che le persone hanno trovato per l'esclusione più motivazioni strutturali (impossibili da cambiare), che motivazioni personali.

*Fonte: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgio 1998)*

### 4.9.3 “Testimoni Interculturali”

*Avere un atteggiamento “interculturale” è semplice, ma allo stesso tempo complesso. Può essere sorprendente quello che si scopre su noi stessi ascoltando le esperienze degli altri. Un tentativo di “riflessione guidata”.*



#### Risorse necessarie

Alcuni testimoni pronti a condividere le loro esperienze, partecipanti dalla mentalità aperta disposti a mettersi in discussione in seguito alle esperienze degli altri e un ambiente calmo con un’atmosfera tranquilla.



#### Dimensione del gruppo

12 (può essere fatto in diversi gruppi che lavorano in modo parallelo)



#### Tempo

1 ora e mezzo, a seconda della dinamica della discussione



#### Passo dopo passo

1. Invitiamo i “testimoni” (tra i partecipanti o le persone esterne) a condividere la loro esperienza e il loro impegno nell’apprendimento interculturale (quali la convivenza di diversi gruppi etnici, l’esperienza culturale di una minoranza, qualcuno che lavora per l’integrazione degli stranieri o alla risoluzione dei conflitti...). Questa diventa una sorta di “riflessione guidata” attraverso i particolari aspetti dell’apprendimento interculturale. È un’esperienza interattiva dove ogni partecipante ha l’opportunità di valutare la propria realtà e la propria storia mentre viene messo in discussione dagli esempi del testimone.
2. L’esercizio può svolgersi in piccoli gruppi (cerchio); è necessaria un’atmosfera di fiducia. I testimoni possono presentare diversi sottotemi, interessi (quali conflitti, stereotipi, esclusioni...). Dovrebbe essere chiesto loro di preparare la storia nel seguente modo: aperto e chiaro (affrontando le diverse fasi; gli aspetti personali, politici ed educativi, gli aspetti chiave del processo, i dubbi e le speranze, i fattori che li hanno ostacolati o favoriti, le scoperte, la crescita e i fallimenti). Un animatore deve presentare e accompagnare il testimone. E’ necessario raccontare la storia in modo tale da affrontare le diverse fasi, facendo riflettere i partecipanti sulla loro realtà, suggerendo domande...
3. I partecipanti devono fare domande, condividere le loro esperienze. Se vogliono, i testimoni possono sempre raccontare piccole parti della loro storia e successivamente si può discutere sulle riflessioni generate. Domande ed elementi chiave possono

- essere raccolti o annotati e discussi successivamente.
4. I partecipanti dovrebbero farsi domande tra loro. La storia del testimone rappresenta il punto di partenza per chiedere “In che modo reagisco e vivo questa situazione nella mia realtà?” “Che cosa suscita in me, quali domande fa nascere in me?” “Che cosa ricordo?”.
  5. Una discussione finale può servire a ricapitolare i diversi elementi. I partecipanti possono continuare a raccontare la storia inserendo, se lo desiderano, le loro esperienze. Le forme di interazione dipenderanno fortemente dal modo in cui il testimone e l’animatore organizzano la sessione.



#### **Riflessione e valutazione**

Dovrebbero essere inserite nell’esercizio



#### **Questo metodo dal vivo**

Quando si utilizza questo metodo, i risultati passano da “estremamente profondi e ricchi” a “controversi” e “un fallimento”. I testimoni devono essere preparati adeguatamente dal gruppo, conoscendo gli obiettivi concreti della sessione, e abbastanza forti per lavorare con il gruppo. Possono offrire una base per il dibattito. (Attenzione: se invitate i partecipanti ad essere testimoni, essi devono essere decisi, poiché gli altri partecipanti tendono a giudicarli piuttosto che a fare domande).

È importante che l’atmosfera sia tranquilla e aperta, l’animatore deve accompagnare il testimone ed essere attento ai bisogni del gruppo.

*Fonte: Colloquium JECI-MIEC and ATD Quart Monde, Belgio 1998*

#### 4.9.4 Il Grande Gioco del Potere

Questo gioco è tratto dal “Teatro degli oppressi” di Augusto Boal. È un gioco non verbale che analizza gli effetti del potere sulla società soprattutto tra culture o comunità.



##### Risorse necessarie

Tavoli, sei sedie, una bottiglia, una stanza spaziosa



##### Dimensione del gruppo

Da 7 a 35 (potete dividerli in sottogruppi di sette partecipanti)



##### Tempo

Da 1 a 2 ore.



##### Passo dopo passo

1. Chiedete al gruppo di sedersi sul pavimento in cerchio con gli oggetti sistemati alla rinfusa nel centro.
2. Illustrate al gruppo il contenuto e lo scopo del gioco e spiegate il compito del gruppo. Il compito è quello di sistemare gli oggetti in modo tale che una sedia diventi l’oggetto più “potente” in relazione al tavolo, alla bottiglia e alle altre sedie. Ciascun partecipante deve offrire dei suggerimenti e discutere i suggerimenti degli altri. Assicuratevi che vi sia un flusso continuo. Unica regola: è permesso qualunque movimento, tranne la rimozione di uno degli oggetti dal cerchio.
3. Quando il gruppo ha scelto la sistemazione considerata da tutti di maggior “potere”, un membro del gruppo deve assumere una posizione di potere senza muovere niente. Chiedete agli altri di sistemarsi in posizioni ancora più “potenti” in modo da sottrarre potere alla prima persona.



##### Riflessione e valutazione

Lasciate che le persone esprimano il loro stato d’animo quando creano le “posizioni di potere” o reagiscono ad esse. Successivamente ritornate su queste sensazioni all’interno della discussione. Valutate l’obiettivo della simulazione facendo riferimento alle relazioni di potere tra le culture nelle comunità. Rivedete lo sviluppo dei vari accordi e la loro relazione con le situazioni di tutti i giorni. Siate chiari e precisi, fornite un esempio concreto della vostra esperienza. Favorite un’ulteriore discussione con le seguenti domande:

In che modo il potere influenza le nostre relazioni personali, a casa, a lavoro e nella nostra comunità? In che modo viene mantenuto il potere e in che modo è associato alla gerarchia culturale? Chi detiene il potere nella vostra comunità e in che modo viene messo in discussione? Ecc.

Fonte: tratta da Augusto Boal

---

#### 4.9.5 “Euro-Rail à la carte”

“Euro-Rail à la carte” è un esercizio che prende in considerazione i nostri stereotipi e pregiudizi. Immaginate di dover fare un viaggio in treno e di ricevere la descrizione delle persone con le quali dovrete viaggiare. Dovete scegliere le persone con le quali preferireste viaggiare e quelle che escludereste...

Questo esercizio fornisce alcuni spunti di riflessione sui nostri pregiudizi nella vita reale. Potete utilizzare questo esercizio in situazioni diverse: se vivete in una casa con vicini diversi, se siete bloccati su un’isola o dovete far viaggiare con voi un autostoppista. Data la sua flessibilità, l’esercizio è perfetto se adattato alle esperienze e la situazione del gruppo (nazionalità, conflitti discussi, argomenti affrontati...) Se volete saperne di più su questo esercizio, consultate il Pacchetto Educativo a pag.78.

#### Riconoscimenti

*Nella sezione dei Metodi abbiamo raggruppati gli esempi delle attività che abbiamo utilizzato nel nostro lavoro di formazione. Quando è stato possibile abbiamo citato le fonti di queste attività, ma per molte di esse non ricordiamo dove e quando le abbiamo imparate. Ci scusiamo con le organizzazioni o gli individui che meritavano un riconoscimento, e di cui sono stati dimenticati i nomi. Saremo lieti di ricevere ogni tipo di informazione sulle fonti delle attività che sono rimaste senza riconoscimento alcuno, in modo da aggiungere un ringraziamento sia nella futura edizione, che nella versione web di questa pubblicazione.*



## 5. Workshop

### 5.1 Prepararsi allo scambio

By Arne Gillert

#### Introduzione

Molto spesso, i progetti giovanili internazionali comprendono una sorta di scambio interculturale. Lo scambio potrebbe essere quello di un gruppo di giovani che incontra un altro gruppo e che trascorre una settimana insieme, potrebbe essere una sorta di seminario con partecipanti provenienti da contesti sociali diversi, o potrebbe trattarsi di un singolo che trascorre alcuni mesi o addirittura anni all'estero.

Non importa di che tipo di scambio si tratta, l'importante è preparare i partecipanti all'esperienza per poter meglio sfruttare questo evento.

Partendo da questi presupposti, i due principali obiettivi di questa preparazione sono aiutare i partecipanti a conoscere se stessi e le loro radici e renderli consapevoli delle differenze culturali, fornendo loro gli strumenti per percepire in che modo esse possono interferire in una determinata situazione.

Questo esempio di workshop di preparazione si basa una serie di elementi che lo rendono più concreto:

la durata è di una settimana

vi sono circa 12 partecipanti e 2-3 formatori

vi è una lingua comune per tutti

la preparazione è per uno scambio individuale a lungo termine

#### Programma

##### Venerdì sera:

- “Energizer” (20 min.): “Vedi quello che vedo io?”. Cercate di indirizzare la discussione su cosa significa guardare il mondo da una prospettiva diversa e perché “normalmente” ci fissiamo su un unico modo di vedere le cose. Riusciamo ad apprezzare una prospettiva diversa?
- Esercizio per formare il gruppo (90 min.): serve per instaurare la fiducia all'interno del gruppo durante tutto il workshop. Usate “l'esercizio dell'uovo” coinvolgendo tutto il gruppo. Sarà utile in particolare per un gruppo che instaura facilmente relazioni con gli altri.

Potete utilizzare altri esercizi per rompere il ghiaccio, purché permettano ai partecipanti di conoscersi e lavorare insieme (costruzione della fiducia).

Se il gruppo è d'accordo, potete proporre una “passeggiata al buio” - una passeggiata in cui i partecipanti camminano in coppia: mentre uno dei due tiene gli occhi chiusi, l'altro lo guida. Assicuratevi di scambiare i ruoli dopo circa 20 minuti.

- Potete terminare la serata con una sessione per chiarire le questioni pratiche che devono essere ancora risolte sullo scambio. Questo viene fatto per evitare che le domande dominino l'intero programma.

##### Sabato mattina

- Esercizi individuali (tutta la mattina): “Il mio cammino verso l'altro”. Assicuratevi di avere diversi “scomparti” legati all'infanzia/famiglia, alla scuola, agli amici, ad altre persone significative nella vostra vita e uno scomparto in cui si può pensare alla società/religione/nazione. Assicuratevi di sistemare all'interno degli scomparti gli oggetti che possono stimolare e dare un'“apertura” alla riflessione, senza influenzare i partecipanti a pensare in una determinata direzione. E' importante che diate ai partecipanti la possibilità di scoprire da soli ciò che per loro significa essere cresciuti in un posto (o forse in posti diversi), con persone di una determinata lingua, ecc.

---

Assicuratevi che vi sia abbastanza tempo (almeno un'ora) prima della pausa-pranzo per scambiare le opinioni. Questo può essere fatto facilmente in piccoli gruppi di 4-5 partecipanti. Discutete tutti insieme in che modo queste radici influenzeranno i contatti con persone di origini completamente diverse.

### **Sabato pomeriggio**

- Il pomeriggio iniziate con “Abigale” (90 minuti). Nella valutazione, chiedete ai partecipanti di dare la loro opinione su chi ha agito “meglio” o “peggio” rispetto al proprio background descritto la mattina. La famiglia, la società, gli amici, ecc. hanno influenzato il loro modo di pensare?
- Durante tutto il pomeriggio svolgete una ricerca. Ad esempio potete fare una passeggiata nella città dove si svolge l'incontro e, fingendo di essere antropologi, esplorare la cultura del posto. Che cosa riuscirete a scoprire? Riuscirete a capire in che modo le persone reagiscono nel gioco di “Abigale”, o è solo un'ipotesi basata su stereotipi e pregiudizi? Che cosa significa per voi andare a vivere all'estero per un certo periodo?

### **Domenica mattina**

- Un gioco di simulazione per abituare all'incontro con ciò che è “diverso”. In una mattina è impossibile svolgere una simulazione approfondita. Tuttavia, è possibile simulare una breve esperienza della “differenza” che può servire da stimolo per l'apprendimento interculturale. L'obiettivo principale è quello di mettere il gruppo (o una parte) in una situazione di confronto con altri che agiscono in modo diverso e i cui comportamenti non sono facili da decifrare. La valutazione si concentra sullo stato d'animo delle persone davanti ad una situazione nella quale non possono decodificare ciò che hanno provato, nella quale le azioni degli altri rimangono “sconosciute”. Dopo aver identificato una situazione di incertezza, infantilismo, ecc., potete analizzare le strategie sviluppate per affrontare queste situazioni. Che cosa fate quando non capite gli altri?
- Il fine settimana termina con una valutazione sullo scambio e su quello che accadrà nei giorni o nelle settimane che precedono la partenza dei partecipanti.

## 5.2 Minoranze e Maggioranze

Di Alexandra Raykova e Mohammed Haji Kella

Questo workshop sulle relazioni minoranza/ maggioranza è stato ideato per incoraggiare i partecipanti ad identificare e discutere le difficoltà tra le minoranze e le maggioranze della nostra comunità e trovare possibili soluzioni. Questo workshop può essere svolto con qualsiasi gruppo, non necessariamente alla presenza di minoranze e maggioranze. Può essere svolto singolarmente o come parte di una attività più ampia.

Il workshop dovrebbe affrontare questioni quali:

- Razzismo
- Xenofobia
- Anti-semitismo
- Fobia dei rom
- Religione
- Etnocentrismo
- Stereotipi e pregiudizi

### Che cosa bisogna tenere in considerazione per svolgere un workshop?

Un workshop sulle relazioni tra minoranza e maggioranza è sempre un'esperienza unica per i partecipanti. Gli animatori devono essere consapevoli del fatto che la disponibilità dei partecipanti a discutere le questioni con tranquillità e le esperienze dell'animatore nel guidare il gruppo determinano l'esito del workshop. Le considerazioni che seguono possono essere utili:

Un'ambiente di "qualità" (spazio): è importante sia lo spazio fisico, che quello emotivo. Questo workshop dovrebbe svolgersi in una stanza ampia e possibilmente con sedie disposte in cerchio per permettere ai partecipanti di essere "accoglienti". L'animatore deve essere consapevole che alcune persone all'inizio non si troveranno a proprio agio. È utile fare alcuni esercizi per rompere il ghiaccio.

Tempo: state attenti all'organizzazione del tempo. Lasciare l'argomento in sospeso può andare a discapito del workshop. Dedicate il tempo adeguato e assicuratevi che i partecipanti traggano il massimo profitto dal tempo a disposizione.

La scelta dei metodi: quando si scelgono i metodi, assicuratevi prima di tutto che questi facciano emergere le esperienze dei partecipanti e forniscano il materiale necessario per analizzare e approfondire quest'esperienza nelle loro realtà di tutti i giorni.

Sotto viene suggerita una struttura per un workshop di questo tipo:

1. Esercizio (gioco del nome, se i partecipanti non si conoscono; se invece si conoscono, una breve versione dell'esercizio con le frasi -10 minuti- per "riscaldare" i partecipanti).
2. Presentare il workshop: Perché sono qui? Questo serve per tracciare le aspettative dei partecipanti. Dovrebbe essere fatto in gruppi di 2 o 3 partecipanti a seconda della dimensione del gruppo. Lasciate spazio alla presentazione dei risultati del gruppo. Fate una sintesi delle aspettative e chiedete ai partecipanti di commentare tutto quello che hanno trovato strano, attinente o non attinente, e le motivazioni.
3. Introdurre il concetto: (input teorico) lasciate tempo per le domande e le spiegazioni.
4. Esercizio di simulazione per rendere più realistici gli argomenti.

5. Difficoltà e soluzioni: date degli input (apprendimento interculturale) o avviate un dibattito aperto su possibili soluzioni.
6. Passaggio alla realtà dei partecipanti. Dove siamo diretti? Dovrebbe essere fatto in piccoli gruppi e riferito all'intero gruppo.
7. Valutazione (un esercizio creativo che permette ai partecipanti di riflettere e allo stesso tempo stimola a continuare il lavoro su questi argomenti).

### **5.3 Soluzione del conflitto interculturale**

*Di Mohammed Haji Kella*

I conflitti interculturali avvengono solitamente tra due o più gruppi opposti. Siamo sempre più coinvolti in conflitti dovuti alle differenze fra il nostro ambiente e noi stessi. La maggior parte dei conflitti interculturali sono il risultato dell'intolleranza e l'ignoranza nei confronti di queste differenze. In generale, nello sviluppo umano, il conflitto può rappresentare un fattore positivo in quanto gli individui cercano di identificare e definire il loro spazio per il proprio sviluppo. D'altra parte, si è rivelato in molte circostanze distruttivo e improduttivo, specialmente nelle situazioni di dominio, in cui non esiste un dialogo coerente e/o non violento.

#### **Perché fare un workshop sulla risoluzione dei conflitti interculturali?**

Gli animatori e i giovani leader si trovano di fronte a questa domanda durante le attività di formazione. Sfortunatamente non esiste una risposta semplice. Per prima cosa, tutti i conflitti hanno un'origine diversa dagli altri, inoltre gli approcci alla risoluzione di un conflitto, sia in gruppo che tra poche persone, sono relativi e dipendono dalla natura del conflitto. Tuttavia è importante che gli animatori e partecipanti siano consapevoli del fatto che i conflitti, soprattutto negli incontri interculturali, possono verificarsi senza preavviso. Questo viene giustificato con le nostre realtà che si riflettono spesso negli incontri interculturali.

#### **Quali elementi determinano queste realtà?**

##### **Categorizzazione ed etnocentrismo nelle nostre società:**

Gli esseri umani hanno sempre la tendenza a classificare gli altri. Questo li aiuta a modellare il mondo e a renderlo più accogliente. Queste categorie sono per esempio il sesso, la razza, lo status sociale, ecc. Il bisogno di migliorare il mondo a nostro favore ci porta a classificare alcuni gruppi a seconda della percezione che abbiamo di loro. Nella classificazione poniamo il nostro gruppo al posto di guida, mentre gli altri nei sedili posteriori in quanto considerati meno importanti. Le conseguenze vengono solitamente trasformate in stereotipi, mancanza di rispetto per le altre culture, discriminazione e razzismo. I conflitti in queste situazioni sono spesso inevitabili, poiché il gruppo considerato meno importante diventa vulnerabile e insicuro.

##### **Con quali conflitti ci dobbiamo solitamente confrontare?**

I conflitti si verificano generalmente su diversi livelli: da quelli nella nostra vita personale a quelli nell'organizzazione e nazionali. Questi livelli possono essere riassunti in:

**Intra-personali:** in quanto individui siamo spesso in conflitto con noi stessi, per i nostri valori, le nostre scelte e impegni nella vita.

**Interpersonali:** disaccordo fra due persone su un livello puramente personale.

**Intergruppo o a livello di organizzazione.** Tali conflitti si verificano tra gruppi sulla base di valori, potere e uguaglianza relativa, per esempio: l'organizzazione e il governo.

**Interculturali o comunitari:** conflitti che avvengono fra due gruppi in lotta per il territorio, la superiorità religiosa, i valori e le regole culturali. Ad esempio: gli ebrei e gli arabi, i musulmani e i cristiani, ecc.;

**Conflitto nazionale:** conflitto tra nazioni...

### **Conflitti interculturali: appartengono ai soliti conflitti di tutti i giorni?**

Tutti i conflitti si basano sulle differenze, soprattutto quando non vengono affrontati in modo adeguato o costruttivo, dove entrambe le parti si sentono sicure. Questo avviene a causa di una serie di fattori. A seguire alcuni esempi comuni di conflitto interculturale:

**Fatti:** alcuni particolari gruppi culturali quali elementi "conoscono" gli uni degli altri e in che modo vengono percepiti e compresi.

**Necessità:** soprattutto in una situazione di minoranza/ maggioranza, gli individui hanno bisogno di sentirsi sicuri. Questo comprende un senso di appartenenza alla comunità, essere trattati in modo paritario.

**Valori:** questo comprende il rispetto per i credo e le pratiche culturali di ciascun individuo. Nella maggior parte dei casi di conflitto interculturale, i valori degli altri vengono accettati o minacciati, ad esempio la questione legata alla discriminazione tra i sessi, alla libertà religiosa, ecc. Solitamente quando un valore viene accettato, un individuo sembra predominare, mentre l'altro si sente minacciato.

### **Possibili indicatori dello sviluppo dei conflitti interculturali.**

Diversamente da altri tipi di conflitto, quello interculturale è solitamente difficile da comprendere soprattutto dall'esterno. Questo è dovuto alla durata del periodo di incubazione (o al tempo impiegato dal conflitto per diventare visibile).

- I gruppi del conflitto emergono chiaramente con scopi concreti e obiettivi fermi
- Gli stereotipi sono più evidenti
- La comunicazione tra le parti diventa difficile
- I gruppi diventano più compatti, ma estremamente negativi nei confronti degli altri
- Emerge una forte supremazia con un indiscussa tendenza alla leadership all'interno del gruppo

### **Principi per la risoluzione dei conflitti interculturali**

**Catarsi:** è una necessità per il lavoro dei gruppi sul conflitto in quanto hanno bisogno di spazio per esprimere i loro sentimenti nei confronti degli altri. Il concetto di catarsi giustifica l'esigenza degli individui di scaricare i sentimenti negativi ai quali dovrebbe essere data piena legittimità. Permette inoltre un'atmosfera di fiducia che porta ad un positivo processo di gruppo.

**Auto-esposizione:** permette al gruppo di esporre le proprie motivazioni e sentimenti nei

---

confronti degli altri.

**Paure e speranze comuni:** i gruppi devono essere aiutati a capire che hanno paure simili e che la discussione può contribuire a rompere le barriere e condurre alla speranza e alla comprensione comune.

### **Metodi di apprendimento interculturale nella risoluzione dei conflitti**

Esistono diversi metodi di apprendimento interculturale che possono essere utilizzati per risolvere il conflitto. Metodi appropriati possono essere suggeriti osservando i seguenti principi.

**Spazio sicuro:** il workshop dovrebbe essere organizzato dove le parti coinvolte nel conflitto possano incontrarsi a livello personale e di gruppo.

**Condizione paritaria durante l'incontro:** lo scambio deve avvenire attraverso un'accettazione paritaria di entrambe le parti coinvolte.

**Regole di base sulla discussione:** il gruppo deve basarsi sul consenso per decidere in che modo organizzare il workshop. Le regole devono comprendere l'ascolto e il rispetto reciproco.

**Attività che favoriscono l'interesse comune:** è importante creare un interesse comune all'interno del gruppo.

### **Organizzare il vostro workshop – quello che l'animatore deve sapere**

Le domande che vengono solitamente poste sono:

- In quale occasione devo organizzare un workshop per risolvere il conflitto interculturale?
- Cosa devo fare in quanto animatore?
- Come faccio a sapere che i giovani hanno tratto il massimo dal workshop?

Vi sono domande pratiche a cui è facile trovare una risposta da soli. Pertanto questa parte del T-Kit non ha intenzione di rispondere ad esse, ma fornisce le linee guida per offrire un workshop ben strutturato. Prima di organizzare il workshop ponetevi le seguenti domande:

- A chi si rivolge?
- Qual è la sua importanza per i destinatari?
- Che cosa dovrebbero imparare da esso?
- Vi sentite pronti a coinvolgerli in questo processo?

Vi sono certamente molte altri quesiti che avrete bisogno di porvi, tuttavia questi che abbiamo elencato sono i più comuni. Una volta che avete le idee chiare su questi elementi chiave, potete strutturare il vostro workshop. È importante sottolineare che non esiste una sola struttura o un modo comune per organizzare il workshop. La sua struttura dipende solitamente dal gruppo e dalle sue aspettative. Per quanto riguarda la scelta dei metodi, il capitolo 4 di questo T-Kit suggerisce alcune linee guida da tenere in considerazione. Vi proponiamo qui una struttura tipica:

1. **Iniziare e impostare la scena:** a seconda dell'argomento potete iniziare con un esercizio per rompere il ghiaccio, possibilmente il gioco dei nomi, in modo che i partecipanti si sentano a proprio agio con gli altri.
2. **Coinvolgere i partecipanti nelle tematiche e l'importanza di esse nella loro realtà (esperienza personale):** si suggerisce di lavorare con le esperienze personali dei partecipanti, tenendo in considerazione le loro aspettative e quello che



vorrebbero ottenere dalla sessione.

3. **Presentazione del tema: input teorico** (stereotipi, pregiudizio, ecc.) background e legami con le realtà attuali.
4. **Esercizio di simulazione:** per analizzare meglio il tema e il legame con le realtà personali... sono importanti le esperienze personali.
5. **Conclusione e follow-up:** soprattutto gli animatori dovrebbero prendere in considerazione i vari aspetti del conflitto e la sua prevenzione. Può essere utile fare brevemente riferimento alle competenze necessarie per affrontare il conflitto e permettere ai partecipanti di collegarlo al loro lavoro. Esistono praticamente 12 competenze comuni:
  - Approccio favorevole a tutti
  - Reazione creativa
  - Empatia
  - Convinzione
  - Emozioni legate alla gestione del potere
  - Volontà di risolvere il conflitto
  - Mappatura strategica del conflitto
  - Creazione e accordo sulle scelte
  - Trattativa
  - Mediazione
  - Ampliamento delle prospettive

## 5.4 Avvicinare le persone all'apprendimento interculturale

Di Mark Taylor

### Introduzione

Vi sono talmente tanti argomenti per introdurre l'apprendimento interculturale che ci si spaventa. Un grande enigma è: da dove iniziare? Questa è una struttura suggerita per un workshop di un giorno che cerca di dare una risposta a questa domanda. Contiene l'analisi di alcuni concetti chiave necessari per iniziare a capire l'apprendimento interculturale:

“cultura”

stereotipi e pregiudizi

apprendimento interculturale visto come processo

passaggio alla realtà di tutti i giorni

suggerimenti per il follow-up

Questo workshop potrebbe essere svolto in modo indipendente o come parte di un'attività più ampia. I vantaggi di questa seconda opzione sono: i partecipanti si conoscono già (almeno un po'); vi sono più possibilità di un follow-up dopo il workshop.

Chiaramente, tutti i commenti e le domande presenti nel Capitolo 4 sulle Metodologie e i Metodi possono essere applicati a questo caso. Sono particolarmente importanti le domande riferite ai vostri destinatari - a che cosa saranno interessati? Come potete aumentare la loro curiosità? Come li aiuterete a collegare il workshop alla loro realtà?

### Creare un ambiente adatto per l'apprendimento interculturale

Assicuratevi che lo spazio dove si lavora sia adatto per incoraggiare al massimo la partecipazione, possibilmente in cerchio o se il gruppo è molto grande, in gruppi intorno a tavoli.

Se i partecipanti non si conoscono ancora, dovete iniziare facendoli sentire a proprio agio - l'apprendimento interculturale coinvolge l'apprendimento emotivo e i partecipanti non riusciranno ad aprirsi se non si sentiranno a proprio agio. Fate seguire il gioco del nome, potrebbe essere utile per dividere i partecipanti in piccoli gruppi in cui condividere le loro aspettative, per poi riferirle successivamente all'intero gruppo. In seguito potete presentare come è strutturato il workshop, includendo o escludendo (se necessario) le aspettative dei partecipanti.

#### 2. **Esercizio 1** *Vedete quello che vedo io? Vedo quello che vedete voi?*

Vedi 4.1.2

#### 3. **“Cultura” – input e discussione**

Vedi 2.4 per discutere il concetto di “cultura”.

#### 4. **Stereotipi & pregiudizi - esercizio**

Vedi per esempio 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

#### 5. **Esercizio di simulazione**

Vedi 4.4

Nota: a seconda dei vostri obiettivi e del tempo a disposizione, può essere necessario scegliere tra la fase 4 e la fase 5.

#### 6. **Esercizio 3: 60 secondi = un minuto, o cosa?**

Vedi 4.4.4



---

## 7. Apprendimento Interculturale – input e discussione

- che cos'è? [ vedi fig. ICL-1: “Iceberg” per una rappresentazione visiva dell'apprendimento interculturale] - quando gli individui possono apprendere in modo interculturale?

## 8. Trasferimento alla realtà di tutti i giorni - discussione

In che modo possiamo applicare quello che abbiamo imparato alla vita di tutti i giorni?  
Attività Internazionali per i giovani?

## 9. Suggerimenti per il follow-up

Preparate una bibliografia da distribuire ai partecipanti

## 10. Valutazione

Vedi 4.8

## Appendice 1: Glossario dei termini

Di Mohammed Haji Kella

*Un avviso: definire i termini legati all'apprendimento interculturale non è sempre un esercizio piacevole, per due motivi principali. Prima di tutto, nonostante la lettura di testi sulla cultura non sia un fenomeno nuovo, il concetto e le sue forme di definizione non sono ancora chiari, essendo questi termini (soprattutto nell'apprendimento interculturale) esposti a numerose influenze e talvolta ad abusi.*

*In secondo luogo, utilizzare le definizioni di un solo autore e pensare che questo sia sufficiente può essere deludente e dannoso - La spiegazione è molto semplice. Vi sono numerosi esperti che utilizzano i concetti partendo da diversi presupposti. Quando si parla di "termini utilizzati di frequente" è importante fare un'attenta valutazione e definire i termini come voi li capite e il contesto nel quale volete utilizzarli. Le definizioni vengono date in base ad un unico punto di partenza (definite qui secondo la prospettiva di una minoranza di operatori giovanili) e alla comprensione di un unico individuo. Potete confrontarle con altre definizioni presenti in altri libri e vedere le differenze. È importante dire che non sono presenti tutti i termini che hanno a che fare con l'apprendimento interculturale. Quelli definiti in questo testo sono stati accuratamente selezionati per incoraggiarvi a fare un'ulteriore ricerca e trovare i termini affini. Per esempio abbiamo definito solo la minoranza e non la maggioranza, ma attraverso la vostra ricerca, sarete in grado di scoprire il perché dell'esistenza del termine e le relazioni tra minoranza e maggioranza.*

**APPRENDIMENTO INTERCULTURALE:** si basa sul modo in cui percepiamo le persone che sono diverse da noi. Si basa su noi stessi, sui nostri amici e sul modo di lavorare insieme per costruire un'unica comunità. Si basa sul modo in cui le comunità si uniscono per promuovere **l'uguaglianza, la solidarietà e le opportunità per tutti**. Incoraggia il **rispetto** e promuove la **dignità** tra le culture.

**CULTURA:** Si basa sul vivere e il fare. È una continua pianificazione della nostra mente, che ha inizio dalla nascita. Include regole, valori, abitudini e lingua. Si evolve e si arricchisce in continuazione man mano che il giovane diventa sempre più orientato all'interno del suo ambiente.

**IDENTITÀ:** L'identità è un processo psicologico. Si basa sull'individuo, sulla percezione che ha di sé in relazione al suo ambiente. La percezione della consapevolezza di esistere come persona in relazione agli altri, quali la famiglia e il gruppo, con il quale forma una rete sociale. Per quanto riguarda le minoranze, la loro identità dipende dal modo in cui vengono considerate dalla maggioranza. L'identità è funzionale, assicura continuità e si sviluppa.

**MINORANZA:** un gruppo di persone residenti in una zona che condividono la stessa identità e cultura diverse dal resto della società, e perciò sono socialmente e legalmente emarginate dalla maggioranza. Gli esempi comprendono gli immigrati, le minoranze etniche e nazionali, gli individui con diversi orientamenti sessuali, i disabili. Le minoranze secondo un approccio di apprendimento interculturale sono coloro che hanno meno visibilità e opportunità nella società.

**ETNOCENTRISMO:** considerare una cultura superiore denigrando le altre. Questo è molto comune nelle relazioni minoranza-maggioranza e per i giovani appartenenti ad una minoranza; può essere l'origine di conflitti interpersonali.

**POTERE:** La capacità di controllare e costringere gli altri a prendere parte (o meno) alla società nella quale vivono. Per i giovani che appartengono ad una minoranza, questo significa emarginazione sociale che conduce ad una totale perdita di autorità.

**CATEGORIZZAZIONE:** Fare generalizzazioni sulle esperienze degli altri. Questo



ci porta ad “etichettare” le persone. Per la maggioranza, aiuta ad affrontare il mondo che li circonda, mentre crea paura e sfiducia nelle minoranze.

**STEREOTIPARE:** Il trionfo dell’etichettatura. Gli stereotipi sono giudizi che esprimiamo sugli altri senza motivazioni sufficienti o ragionamenti adeguati.

**PREGIUDIZIO:** Si basa su elementi insufficienti nei confronti degli altri. Tendiamo spesso ad avere pregiudizi sugli altri, semplicemente perché non li conosciamo o non facciamo nessuno sforzo per conoscerli. Si basa su esperienze di altri o ciò che si legge sui quotidiani.

**TOLLERANZA:** Tolleranza significa rispetto, stima e accettazione della diversità in senso generale. La tolleranza si basa sul vivere e fare le cose in modo sincero, accettando le altre culture senza giudicarle. La tolleranza nel concetto di apprendimento interculturale è sensibilmente diversa dal significato tradizionale della parola. Essere tolleranti non significa essere “interculturalmente” tolleranti. Parliamo di difesa dei valori dei diritti umani e della libertà degli altri.

**INTOLLERANZA:** l’intolleranza è la mancanza di rispetto per la differenza. Riguarda le azioni o i credo degli altri. Quando c’è un alto livello di intolleranza alcune minoranze culturali non vengono trattate in maniera paritaria rispetto a quelle della maggioranza, solo sulla base del credo religioso, la sessualità, la subcultura o l’etnicità. Rappresenta la base del razzismo, della xenofobia, dell’intolleranza e della discriminazione.

**SOCIETA’ MULTICULTURALI:** Una società dove culture diverse e altri gruppi nazionali vivono nella stessa area geografica, ma senza avere nessun contatto costruttivo e realistico gli uni con gli altri. All’interno di queste società, la diversità viene vista come una minaccia e solitamente è la causa di pregiudizi, razzismo e altre forme di discriminazione.

**SOCIETA’ INTERCULTURALI:** Una società dove la diversità è vista in modo positivo per la crescita sociale, politica ed economica. Una società nella quale vi è un alto livello di interazione sociale, lo scambio e il rispetto reciproco dei valori, delle tradizioni e delle regole.

## Appendice 2

### Valutazione del T-Kit sull'Apprendimento Interculturale

Speriamo abbiate trovato utile questa prima versione del *T-Kit sull'Apprendimento Interculturale*. E' la prima volta che una pubblicazione di questo tipo viene fatta all'interno dell'Accordo di Partenariato e accoglieremo con piacere un vostro riscontro e i vostri suggerimenti per le prossime edizioni. Le vostre risposte verranno utilizzate per analizzare l'impatto di questa pubblicazione. Vi saremo grati se compilerete il questionario, i vostri commenti verranno letti con molta attenzione.

Fino a che punto questo T-Kit risponde alla vostra esigenza di uno strumento che vi aiuti ad affrontare meglio le sfide dell'apprendimento interculturale?

Da 0% \_\_\_\_\_ a 100%

Siete....

(Potete scegliere più risposte)

#### Un formatore a livello

- Locale,
- Nazionale o
- Internazionale

#### Avete utilizzato il T-Kit in alcune delle vostre attività di formazione?

Sì  No

Se sì....

#### In quale contesto o situazione?

Con un gruppo/i di quale età?

Quali idee avete utilizzato o adattato?

Quali idee avete trovato meno utili?

#### Un membro attivo dell'organizzazione giovanile a livello

- Locale,
- Nazionale o
- Internazionale
- Membro della direzione
- Staff
- Altro (specificate) .....

Nome dell'organizzazione .....

Se altro specificate .....

Che cosa pensate dell'intera struttura?

Che cosa pensate dell'impostazione?

---

**Dove avete preso una copia di questo *T-Kit per l'Apprendimento Interculturale*?**

**Quali consigli o suggerimenti avete per le edizioni future?**

Nome: \_\_\_\_\_

Titolo: \_\_\_\_\_

Organizzazione / Azienda ( se disponibile)

Il vostro indirizzo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Numero di telefono \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Spedire questo questionario per posta ordinaria o e-mail a:

**Intercultural Learning T-Kit**

Directorate of Youth & Sport

Council of Europe - F-67075 Strasbourg Cedex

E-mail: [info@training-youth.net](mailto:info@training-youth.net)

## Appendice 3

### Citazioni

- Abdallah-Preteceille, M. (1986) 'Du pluralisme à la pédagogie interculturelle' in ANPASE (Association nationale des personnels de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille) *Enfances et cultures*. Tolosa: Privat
- Abdallah-Preteceille, M. (1990). *Vers une pédagogie interculturelle*. (2<sup>a</sup> ed.). Parigi: Pubblicazioni della Sorbona
- Bennet, Milton J. (1993) 'Towards ethno-relativism : a developmental model of intercultural sensitivity', in Paige, R. Michael (ed) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Boal, Augusto (1985) *Teatro degli oppressi*. New York: Theatre Communications Group
- Consiglio d'Europa. Consiglio della cooperazione culturale. Dipartimento dell'insegnamento scolastico. (1989) *Pistes pour activités pédagogiques interculturelles*. (*Expériences d'éducation interculturelle*). Strasburgo: Consiglio d'Europa
- Consiglio d'Europa (1999) *Activities and achievements*. Strasburgo: Consiglio d'Europa
- Demorgon, Jacques e Molz, Markus (1996) 'Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen', in Thomas, Alexander (ed) *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen :Hogrefe, Verlag für Psychologie
- Centro Giovanile Europeo (1991) *Intercultural learning : basic texts* (Training courses resource file, no. 3). Strasburgo: Consiglio d'Europa
- Fitzduff, Mari (1988) *Community conflict skills : a handbook for anti-sectarian work in Northern Ireland*. Cookstown: Community Conflict Skills Project
- Fowler, Sandra M. e Mumford, Monica G. (ed) (1995) *Intercultural sourcebook : cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Guedes, M. J. Cascão (1995) *A relação pedagógica na educação intercultural*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Guedes, M. J. Cascão (1999) *A árvore de comunicação : jogos apresentados no workshop 'Intercultura na Escola'*. Santa Cruz: Intercultura Portugal
- Guerra, I. C. (1993) *A educação intercultural: contextos e problemáticas*. Conferência apresentada na abertura da Formação dos Professores Participantes no Projecto de Educação Intercultural. Lisboa: Intercultura.
- Hall, Edward T. e Hall, Mildred Reed (1990) *Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France, and the United States*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Hewstone, Miles e Brown, Rupert (1986) *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil Blackwell
- Hofstede, Geert (1991) *Cultures and organisations : software of the mind*. London: McGraw-Hill
- Kyriacou, Chris (1992) *Essential teaching skills*. Hemel Hempstead: Simon & Schuster Education
- Ladmiral, J. e Lipiansky, E. (1989) *La communication interculturelle*. Parigi: Armand Colin.
- Lampen, John (1995) *Building the peace : good practice in community relations work in Northern Ireland*. Belfast: Community Relations Council
- Morrow, Duncan e Wilson, Derick (1996) *Ways out of conflict : resources for commu-*



---

*nity relations work.* Ballycastle:Corrymeela Press

Ohana, Yael (1998) *Participation and citizenship : training for minority youth projects in Europe.* Strasburgo: Consiglio d'Europa

Ouellet, F. (1991) *L'Éducation interculturelle : essai sur le contenu de la formation des maîtres.* Parigi: Edizioni L' Harmattan.

Ross, Marc Howard (1993) *The management of conflict : interpretations and interests in comparative perspective.* New Haven:Yale University Press

Shubik, Martin (1975) *The uses and methods of gaming.* New York:Elsevier

## Risorse Internet

Consiglio d'Europa - <http://www.coe.int>  
Unione Europea - <http://www.europa.eu.int>  
OSCE - <http://www.osce.org>

### Approfondire

Una cosa è certa - la quantità di materiale sull'apprendimento interculturale è infinita! In seguito ad una recente ricerca su Internet, sull'"apprendimento interculturale" sono state trovate 8432 pagine e le fonti aumentano se vengono utilizzati termini quali "anti-razzismo", "comunicazione interculturale" o "istruzione interculturale". Molti istituti di istruzione per adulti svolgono corsi di interesse o li stanno preparando. Vi sono numerose riviste che trattano tematiche culturali.

Vi forniamo qui una breve bibliografia e alcune fonti tratte da Internet. Inoltre, potrete trovare una bibliografia più approfondita presso la biblioteca del Centro Giovanile Europeo (dove sono disponibili molte relazioni sui corsi di formazione e altro materiale non pubblicato) e nella versione Internet del T-Kit.

Centro Giovanile Europeo (1995) *Education pack : ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*. Strasburgo: Consiglio d'Europa

Questo libro presenta due principali sezioni: la prima affronta i concetti chiave per l'istruzione interculturale e l'altra suggerisce attività, metodi e risorse. I materiali rappresentano strumenti di apprendimento per il lettore, nonché una risorsa per organizzare le attività. Il testo è altamente interattivo, con numerosi commenti e domande utili al lettore per dare dinamicità al dialogo. Disponibile in inglese, francese, tedesco e russo.

Brislin, Richard e Yoshida, Tomoko (1994) *Improving intercultural interactions : modules for cross-cultural training programs*. Londra: Sage Publications.

I moduli di questo volume incoraggiano le interazioni interculturali produttive ed efficaci nel campo degli affari, dell'istruzione, del sociale e dell'assistenza sanitaria. Ciascun modulo (una raccolta

di materiali per programmi di formazione culturale) presenta una struttura simile e contiene una serie di esercizi basati sull'esperienza, strumenti di auto-valutazione, materiali di "testo" tradizionali che descrivono i concetti e i metodi di ricerca necessari per consultare un determinato modulo, le casistiche e/o i fatti critici.

Centrum Informatieve Spelen (1998) *Intercultural games, Jeux interculturels, Juegos interculturels*. Leuven: CIS

Una raccolta di giochi interculturali e istruzioni su come utilizzarli, pubblicata in inglese, spagnolo e francese all'interno dello stesso libro. Pubblicato per la prima volta in olandese, questo libro era il risultato di un progetto di cooperazione tra il JINT e il NIZW Jeugd voor Europa (le Agenzie nazionali fiamminghe e olandesi per la Gioventù d'Europa) - a parere degli autori rappresenta un'esperienza interculturale in sé. Molto utile per introdurre l'apprendimento interculturale negli scambi e nei corsi.

Fennes, Helmut e Hapgood, Karen (1997) *Intercultural learning in the classroom : crossing borders*. Londra: Cassell

Anche se questo libro si rivolge a contesti di apprendimento all'interno delle scuole, offre una visione d'insieme delle fonti interculturali e fornisce esercizi utili che possono essere adattati all'istruzione non formale.

Fowler, Sandra M. e Mumford, Monica G. (ed) (1995) *Intercultural sourcebook : cross-cultural training methods*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Questo libro presenta e analizza una serie di approcci e metodologie diversi utilizzati nella formazione interculturale. I metodi comprendono giochi di ruolo, cultura del contrasto, giochi di



simulazione, eventi critici, assimilatore culturale e casistica.

Kohls, Robert L. e Knight, John M. (1994) *Developing intercultural awareness : a cross-cultural training handbook*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Descrizione pratica di un workshop di uno o due giorni per sviluppare la consapevolezza interculturale. È stato scritto per un pubblico statunitense, ma molti degli esercizi possono essere applicati a tutti i tipi di contesto.

Otten, Hendrik e Treuheit, Werner (eds) (1994) *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis*. Opladen: Leske + Budrich

Manuale essenziale (in tedesco) che riassume la letteratura principale e continua fornendo esempi sull'apprendimento interculturale nella pratica. Vi sono relazioni sia dei progetti locali, che delle attività giovanili internazionali, dal momento che, come dice l'introduzione, l'apprendimento interculturale ha inizio proprio a casa nostra.

Paige, R. Michael (ed) (1993) *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press

Una raccolta di articoli di noti teorici e professionisti nel campo. Gli argomenti comprendono l'adattamento interculturale e il ruolo della formazione, l'identità nella formazione interculturale, il controllo dello stress da adattamento, le competenze del formatore, l'efficacia indipendente e gli esiti dell'apprendimento culturale incrociato. Questi sono gli argomenti che si presentano spesso quando si lavora con i gruppi sull'apprendimento interculturale.

Pike, Graham e Selby, David (1988) *Global teacher, global learner*. Londra: Hodder & Stoughton

Un libro per coloro che sono interessati ai temi dell'istruzione globale. Il libro

parte da concetti di globalità ed esempi pratici sul bisogno di istruzione globale, introducendo successivamente una serie di metodi che possono essere utilizzati nelle diverse fasi di un programma di formazione. Un ottimo libro da cui trarre ispirazione per la ricerca di un metodo!

Thomas, Alexander (ed.) (1996) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie

(In tedesco) Una raccolta di articoli teorici sulla "Psicologia dell'azione interculturale". comprende l'articolo di Demorgon e Molz discusso in questo T-Kit, una serie di articoli che considerano gli standard culturali come un modo per capire le altre culture, e altri temi specifici, ad esempio le abitudini linguistiche in Cina o gli aspetti psicologici dell'orientamento per i manager che vogliono recarsi all'estero. Interessante soprattutto per i veri intenditori.

## Risorse Internet

Consiglio d'Europa. – La Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza <http://www.ecri.coe.int>  
Pubblicazioni e fonti educative sull'istruzione informale interculturale, es. Pacchetto Educativo e Unità Domino.

Europublic  
<http://www.understanding-europe.com>  
Organizzazione che opera nel campo delle comunicazioni e relazioni interculturali; nata per fornire informazioni sulle diverse culture europee e in che modo esse incidano sulla vita di tutti i giorni, sia a livello personale che professionale.

International Association for Intercultural Education  
<http://www.lix.oxbacksskolan.se/~iaie/index.shtml>

La Rete della cultura (TWOC)  
<http://www.webofculture.com/>

---

“Ideato per fornire informazioni sul tema delle comunicazioni culturali incrociati”.  
Visita la libreria e i link agli altri siti.

The Edge: The E-Journal of Intercultural Relations

<http://kumo.swcp.com/biz/theedge/>

Un giornale trimestrale on line su tematiche interculturali. Vedi il loro centro risorse.

## Gli autori del T-Kit sull'Apprendimento Interculturale

**Arne Gillert (scrittore)** è formatore e consulente ad Amsterdam, specializzato nel lavoro interculturale di squadra, gestione del progetto internazionale, animazione e argomenti ad essa collegati.  
[arne.gillert@usa.net](mailto:arne.gillert@usa.net)

**Mohamed Haji-Kella (scrittore)** è formatore e coordinatore di eventi per le minoranze in Europa. Ha lavorato come formatore freelance per il Consiglio d'Europa e per altre organizzazioni sull'apprendimento interculturale, potenziamento delle minoranze giovanili e sviluppo dei progetti. Nato in Sierra Leone, educatore sociale di professione, vive e lavora nel Regno Unito. [mhkella@usa.net](mailto:mhkella@usa.net)

**Maria de Jesus Cascão Guedes (scrittrice)** è insegnante e ricercatrice a Lisbona, si sta specializzando nell'istruzione interculturale, valutazione didattica, istruzione etica/morale e religiosa, istruzione personale e sociale, formazione degli insegnanti e istruzione globale.  
[jucascaoguedes@teleweb.pt](mailto:jucascaoguedes@teleweb.pt)

**Alexandra Raykova (scrittrice)** è una ragazza rom della Bulgaria. Direttrice della Fondazione per la promozione dei giovani rom a Sofia, Bulgaria, e membro dell'Ufficio Europeo del Forum per i Giovani Rom Europei. Dal 1997, formatrice nelle attività del Consiglio d'Europa, affrontando tematiche legate alle minoranze, all'apprendimento interculturale, alla gestione del progetto, ai diritti umani, ecc.  
[alexandra@sf.icn.bg](mailto:alexandra@sf.icn.bg) o [alexandra.raykova@usa.net](mailto:alexandra.raykova@usa.net)

**Claudia Schachinger (scrittrice)** austriaca, ha lavorato dal 1996 al 1999 come segretaria europea del JECI-MIEC (Giovani Studenti Cattolici Internazionali) a Bruxelles. Al momento è funzionario di collegamento responsabile delle relazioni pubbliche per il "SOS Children's Villages International" a Vienna. Nel tempo libero è impegnata nella formazione e come scrittrice freelance.  
[clauschach@yahoo.de](mailto:clauschach@yahoo.de)

**Mark Taylor (editore, correttore di bozza, scrittore)** istruttore e consulente freelance a Strasburgo, si sta specializzando nell'istruzione dei diritti umani, l'apprendimento interculturale e il lavoro internazionale di squadra.  
[brazav@yahoo.com](mailto:brazav@yahoo.com)