

## 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'intercultural- ra'?***

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 Geert 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 Mildred 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.

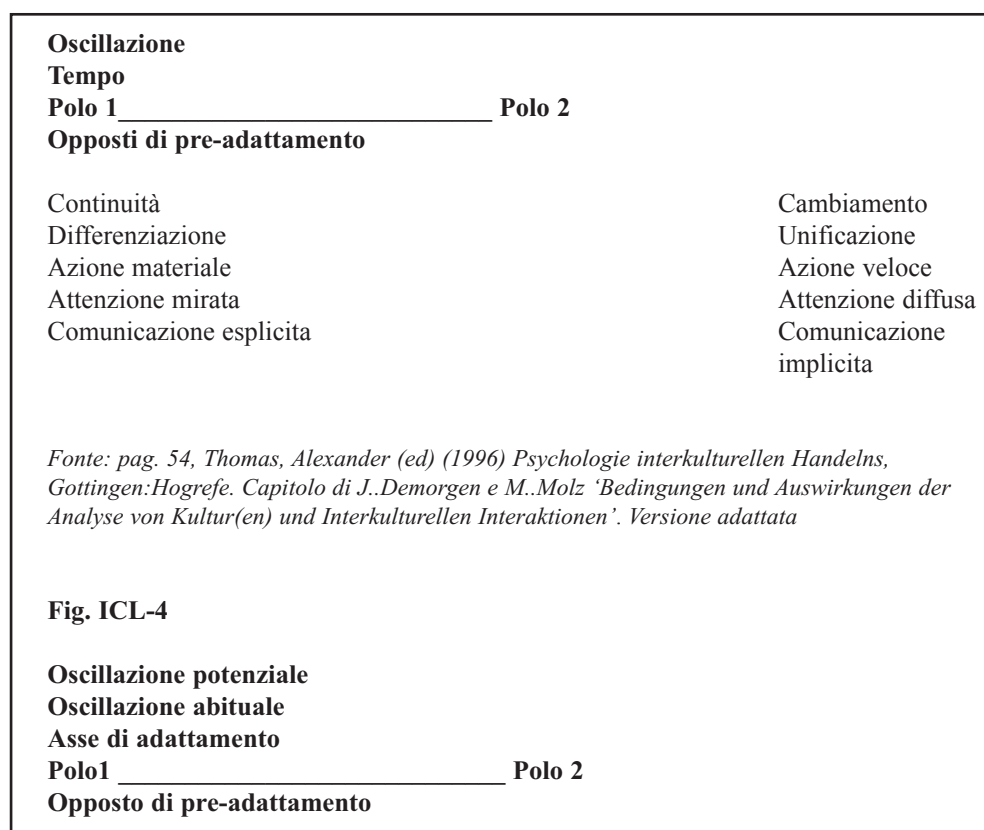
L'altra faccia viene chiamata da Demorgon e Molz "adattamento". Con questo termine intendono indicare il processo nel quale le strutture del cervello (che loro chiamano "cognizioni" o "schemi") cambiano a seconda delle informazioni provenienti dal mondo esterno. Possiamo incontrare qualcuno e giudicare 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**



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 pre-determinato.

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.

Demorgon 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 Demorgon 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**

**Le Fasi Etnocentriche**

**1. Negazione**

Isolamento  
Separazione

**2. Difesa**

Denigrazione  
Superiorità  
Ribaltamento

**3. Minimizzazione**

Universalismo Fisico  
Universalismo Trascendentale

**Le Fasi Etnorelative**

**4. Accettazione**

Rispetto delle Differenze Comportamentali  
Rispetto della Differenza di Valori

**5. Adattamento**

Empatia  
Pluralismo

**6. Integrazione**

Valutazione Contestuale  
Marginalità Costruttiva

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: "E' 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 anali-

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 preconcezioni, 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!