

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