

1 La Formazione nel contesto



T-Kit
Fondamenti
della Formazione

1.1. Formazione, obiettivi della formazione ed educazione non formale

Apri le braccia al cambiamento, ma non dimenticare mai i tuoi valori.

Dalai Lama

1.1.1 Che cos'è la formazione?

La formazione è presente in quasi tutti i campi della nostra società, negli affari e nella politica, nei nostri ruoli pubblici e nei vari aspetti della nostra vita privata. Questa pubblicazione è indirizzata alla formazione nel contesto del lavoro e della cooperazione giovanile internazionale o interculturale, dell'educazione e dell'apprendimento informale o non formale.

Non esiste nessuna definizione generale per la formazione nell'animazione giovanile. La formazione può riferirsi ad una varietà di processi e azioni che dipendono dal contesto organizzativo e culturale nel quale si svolge, dagli obiettivi e dai valori degli organizzatori. Tuttavia, alcuni elementi sono importanti in tutti i tipi di formazione nel settore dell'animazione giovanile interculturale ed internazionale.

Come punto di partenza, il Dizionario di inglese della Oxford definisce la formazione come "il raggiungimento di un livello di rendimento o di comportamento desiderato attraverso l'insegnamento e la pratica". Il livello desiderato e il modo per raggiungerlo possono essere diversi. Quando è stato chiesto agli animatori, durante uno dei corsi, di definire o disegnare un simbolo per la formazione, si è giunti alle seguenti definizioni:

"La formazione fornisce agli individui gli strumenti per raggiungere alcuni obiettivi. Fornisce le capacità e le competenze per poter agire".

"La formazione coinvolge e dà autorevolezza alle persone".

La formazione è come "un albero che cresce. E' una metafora per lo sviluppo degli individui. L'albero si trasforma in sole, simbolo di vita".

La formazione può essere paragonata a "due mani aperte. La prima esperienza che caratterizza l'incontro è la stretta di mano. È simbolo del dare, ricevere e sostenere. Per poter ricevere si devono tenere le mani aperte".

"La formazione è formata da due elementi: l'esperienza e la teoria. La teoria deriva dall'esperienza. Più si va avanti, più si impara. Esistono esperienze diverse e scambi di esperienza."

"La formazione è una storia senza fine. Quando arrivi ad una risposta, ti si presentano almeno altre tre domande".

(Training for trainers Final Report 2000, pag.11)

Sintetizzando queste definizioni, la formazione comprende il coinvolgimento e lo scambio, nello sviluppo di una relazione tra esperienza e teoria. Richiede una certa apertura per dare e ricevere sostegno, e mira all'arricchimento e alla crescita. Significa far nascere domande, ma anche portare i partecipanti al livello di pratica desiderato.

1.1.2 Obiettivi della formazione degli animatori europei

La formazione è una battaglia estenuante per la quale sono disponibili poche risorse, ma si tratta di un compito nobile. Il compito è chiaro. È triste ammetterlo, vi sono pochi formatori che ad esso danno la priorità: problemi legati alla globalizzazione, l'aumento del razzismo.

simo e del regionalismo, il concetto di identità interculturale. (Laconte e Gillert in Coyote # 2, Maggio 2000, pag. 29)

All'interno dei programmi europei per la gioventù, la formazione serve da sostegno per le istituzioni europee e per il lavoro svolto dalle organizzazioni per la gioventù, i gruppi e i servizi a livelli diversi. In particolare, "i corsi di formazione organizzati all'interno dei programmi giovanili europei hanno l'obiettivo di permettere a chi è coinvolto in modo attivo nelle tematiche giovanili di svolgere un ruolo più attivo ed efficiente nel lavoro internazionale ed interculturale". (Consiglio d'Europa, 2000, pag. 2). La formazione mira perciò ad accrescere la conoscenza, le abilità e le competenze, a sensibilizzare e a modificare gli atteggiamenti o i comportamenti, in modo da aumentare l'efficacia e la qualità del lavoro degli animatori e dei coordinatori a livello internazionale, locale o nazionale in una dimensione europea o interculturale.

Le organizzazioni e i progetti per la gioventù rappresentano gli scenari per le iniziative e i coinvolgimenti culturali, politici e sociali. Sono luoghi per l'educazione e l'apprendimento non formale. Quando il Forum Europeo per la Gioventù chiede ai partecipanti di precisare quello che i giovani hanno appreso partecipando all'animazione organizzata, questi si concentrano sullo sviluppo personale e sociale. In termini personali considerano tali effetti come una crescita dell'autostima, della responsabilità, della creatività, della tolleranza e della riflessione critica; per quanto riguarda lo sviluppo sociale prendono invece in considerazione la partecipazione e la cittadinanza attiva, la leadership, le strategie di comunicazione e la conoscenza delle questioni sociali (1999, pagg. 24-25). Se la formazione mira ad aiutare gli animatori e i coordinatori giovanili nel loro lavoro, allora questi sono i fattori da tenere in considerazione. E' necessario anche fornire uno spazio per lo sviluppo personale e sociale e potenziare la partecipazione culturale, sociale e politica.

La formazione nell'animazione giovanile europea si basa sui valori. Il processo educativo non deve essere neutro; la formazione deve sostenere l'animazione destinata ai giovani rivolgendosi alle società europee basate sui valori fondamentali. Secondo la Commissione Europea questi valori includono la solidarietà tra i giovani europei e non, l'apprendimento interculturale, la mobilità e lo spirito di iniziativa e imprenditorialità. Ciò significa combattere l'emarginazione dei giovani all'interno della società, lottare per il rispetto dei diritti umani e contro il razzismo, la xenofobia e la discriminazione. Implica impegnarsi per la diversità culturale, il nostro patrimonio comune e i valori fondamentali condivisi, promuovere l'uguaglianza ed introdurre una dimensione europea nell'animazione giovanile. (2001, pagg. 3-4). Questi valori di base vengono condivisi ampiamente dalle istituzioni europee e da molte organizzazioni giovanili. (Per ulteriori riflessioni sulla formazione e i valori, vedi 2.2.1-3).

All'interno di questo contesto, la formazione può assumere forme diverse. Alcune organizzazioni, servizi o centri per la gioventù hanno sviluppato strategie che offrono una formazione continua secondo lo spirito e gli obiettivi della loro organizzazione, assicurando un determinato livello di competenza nel continuo cambiamento tra le 'generazioni' di animatori e coordinatori. Altre organizzazioni offrono una formazione su basi più sporadiche, basate sui possibili bisogni e interessi. A seconda degli obiettivi delle diverse attività, la formazione potrebbe dare priorità ai risultati o ai processi, mirando a sviluppare abilità specifiche, favorendo lo sviluppo personale o programmando una determinata azione che l'organizzazione deve intraprendere. La formazione può inoltre basarsi su un tema specifico. Per esempio, il Consiglio d'Europa nel 1995 ha organizzato una serie di corsi di formazione per inserire i coordinatori della minoranza all'interno della sua campagna contro il razzismo, l'antisemitismo, la xenofobia e l'intolleranza e ha realizzato nel corso del 2001-2003 una serie di eventi di formazione sulle questioni riguardanti l'educazione ai diritti umani. (Vedi le risorse sviluppate durante la campagna *RAXI* nella lista dei riferimenti).

Idealmente, le attività di formazione offerte dai diversi attori nel campo giovanile europeo a diversi livelli, dovrebbero essere complementari e accessorie tra di loro. Questo fatto può essere visualizzato nella piramide della formazione riportata qui sotto che, senza pretendere di dare un quadro completo della formazione offerta per l'animazione giovanile, si concentra sui legami tra la formazione offerta dagli istituti europei e le organizzazioni giovanili.

Il livello superiore deve proporre ciò che non può essere offerto ai livelli inferiori e ogni offerta sulla formazione deve essere specifica, in termini di obiettivi e contenuti della formazione e in riferimento al gruppo e al suo contesto geografico, organizzativo e culturale.

TE-1



Spunti di riflessione

1. Qual è la vostra definizione di formazione?
2. Dove si svolge la formazione all'interno della vostra organizzazione?
3. Perché la vostra organizzazione organizza corsi di formazione ?
4. A chi è rivolta la formazione?
5. Qual'è il contenuto dei corsi di formazione?
6. Dove e quando organizzate corsi di formazione? Di quali risorse disponete?

(Adattato da: WAGGGS, 1997, pag.22)

1.1.3 La formazione inserita nell'ordine del giorno

La formazione per coordinatori, animatori e divulgatori a livello europeo si è rivelata una priorità nell'animazione dei giovani negli ultimi dieci anni. I tirocinanti attivi a livello locale si sono impegnati ad organizzare attività giovanili internazionali, che hanno portato ad un aumento delle richieste per i corsi di formazione al fine di acquisire le competenze necessarie per lavorare con i giovani in un contesto internazionale ed interculturale. Questo incremento è stato incoraggiato dall'aumento di programmi europei per la gioventù.

Allo stesso tempo, lo sviluppo personale ha acquisito una nuova importanza in seguito all'aumento della competitività dei mercati europei del lavoro, dove ogni singola esperienza personale e professionale acquista un suo valore. I giovani sono sempre più consapevoli che limitandosi ad un'educazione formale restringono la propria preparazione nella vita di tutti i giorni.

¹ Questi corsi vengono svolti dai centri di formazione SALTO-YOUTH delle Agenzie Nazionali (Bonn, ufficio tedesco "GIOVENTU' " ; Bruxelles, JINT; Londra, YEC; Parigi, INJEP), che ha iniziato a funzionare nel settembre del 2000. SALTO è un acronimo per "Support for Advanced Learning & Training Opportunities" (Sostegno per l'Apprendimento a Livello Avanzato & le Opportunità di Formazione).

L'apprendimento informale oltre i banchi scolastici è importante per poter acquisire le competenze richieste dall'ambiente sempre più complesso nel quale viviamo. La rapida evoluzione tecnologica e i cambiamenti sociali portano ad un *apprendimento lungo tutto il corso della vita*. Il programma per la Gioventù della Commissione Europea si colloca in questo contesto. Questo programma mira a contribuire ad "...un'Europa del sapere e a creare una sfera europea per la cooperazione nello sviluppo delle politiche giovanili, basata sull'educazione informale. Valorizza l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze necessarie per essere cittadini attivi." (2001, pag. 3).

L'apprendimento continuo e l'educazione informale portano ad una rivalutazione del volontariato. Lavorare come volontario in un'organizzazione giovanile o in un progetto può rivelarsi un'esperienza importante e viene considerata complementare all'insegnamento scolastico e al lavoro professionale. Le organizzazioni giovanili riconoscono il ruolo che queste esperienze svolgono nel continuo processo di apprendimento dei loro membri, attraverso le scelte che propongono e le priorità per le quali si battono. Negli ultimi anni le istituzioni europee si sono impegnate per fornire maggiori risorse per l'animazione giovanile internazionale ed ottenere un maggiore riconoscimento del valore dell'educazione non formale.

1.1.4 Educazione informale e non formale

Includere il valore educativo dell'animazione giovanile nella programmazione politica ha influenzato gli obiettivi e la struttura della formazione. Nell'attuale dibattito politico, il termine *informale* viene sostituito da *non formale* quando ci si riferisce al valore educativo del lavoro giovanile. Questi termini non sono tuttavia ben definiti e spesso devono essere compresi nel contesto nel quale vengono utilizzati. L'educazione formale viene usata in riferimento al sistema educativo che va dalle istituzioni primarie a quelle terziarie, in cui gli attori principali sono le scuole e gli istituti di istruzione superiore. L'educazione non formale e informale si contrappone a quella formale, e vede la partecipazione di tutti i giovani a livelli diversi.

Il termine educazione non formale è comparso per la prima volta degli anni '70 con lo scopo di raggiungere un insegnamento e un apprendimento migliore al di fuori delle mura scolastiche ed universitarie e dei sistemi di valutazione classici. L'utilizzo del termine sottolineava che i nuovi contesti educativi dovevano essere riconosciuti e valutati per i loro contributi. Questo è il senso con il quale il termine viene usato dal Forum Europeo per la Gioventù, che definisce l'educazione non formale come un insieme di attività educative organizzate o semi-organizzate svolte al di fuori della struttura e delle procedure del sistema educativo formale. (Introduzione).

L'educazione informale è stata definita in modi diversi, solitamente come un insegnamento che avviene al di fuori del sistema educativo formale. Questo può assumere forme diverse e il termine può essere utilizzato per descrivere una serie di attività. Alcuni la associano all'apprendimento di tutti i giorni e ai modi diversi attraverso i quali impariamo ad interagire all'interno della società. In questo senso il termine "educazione informale" comprende la socializzazione, come possiamo vedere dalla definizione data dal Forum Europeo per la Gioventù che la considera un apprendimento non organizzato e occasionale nella vita di tutti i giorni. Questa è l'accezione più comune del termine, ma vengono utilizzate anche altre definizioni per indicare forme di apprendimento più attive. Alcuni utilizzano il termine in relazione ai "progetti di apprendimento" scelti nel nostro tempo libero che possono essere hobby o nuove competenze. In questo contesto, viene spesso utilizzato per indicare l'apprendimento che deriva dal risultato del lavoro con i giovani e nella comunità. Nonostante questi diversi usi, l'educazione informale può essere vista come un processo di apprendimento (vedi il riferimento ai dibattiti sull'*apprendimento*) e come insieme di attività che aiu-



tano gli individui ad imparare (Vedi Smith, Mark K. 2000). Per evitare confusioni, useremo “educazione non formale” per descrivere il mondo della formazione giovanile, sapendo che esiste ancora un dibattito legato alla terminologia.

L’educazione non formale si contrappone all’educazione formale. Molti operatori sottolineano la potenzialità delle organizzazioni o le istituzioni giovanili nel fornire strumenti alternativi di insegnamento, oltre le capacità della scuola.

Tuttavia, coloro che danno importanza al valore di un approccio complementare tra i diversi settori educativi (Vedi 4.2.2) contestano questo aspetto. Un approccio complementare può coinvolgere un’educazione non formale sviluppando e discutendo gli argomenti affrontati a scuola, o sottolineando un approccio di apprendimento partecipativo. Riprende alcune caratteristiche della parte formale e le applica a quella non formale, con l’obiettivo di dare maggiore riconoscimento alla formazione. L’attuale approccio delle istituzioni europee e del Forum Europeo per la Gioventù è di stabilire alcuni standard di qualità e strumenti di certificazione per l’educazione non formale a livello europeo, in particolare per la formazione. Tuttavia, riconoscere il valore dell’educazione non formale rappresenta solo una parte del dibattito, poiché alcune delle persone coinvolte nell’animazione giovanile temono che il lavoro e la formazione possano perdere in questo processo alcune delle loro caratteristiche. L’apertura a tutti i giovani, il coinvolgimento volontario senza il timore di essere valutati, la flessibilità della struttura e dell’organizzazione, l’apprendimento basato sui bisogni e gli interessi dei partecipanti, la possibilità di lavorare con ritmi e in modi diversi può essere attenuata dalla richiesta di strutture e curriculum.

Formazione: uno sguardo ai termini

Non puoi insegnare niente ad un uomo, puoi solo aiutarlo ad imparare
Galileo Galilei

Questo dibattito sulla terminologia ci ricorda che il linguaggio utilizzato nell'animazione giovanile internazionale non è sempre chiaro o fisso. Non dipende solo dal fatto che i contenuti e i processi usati per le descrizioni possono essere diversi, ma che quando vengono utilizzati in altre lingue e in altri contesti culturali presentano connotazioni, stili e valori educativi differenti. Partendo da questa considerazione, potrebbe essere utile osservare più da vicino i termini utilizzati per la formazione e ripetuti in questo T-Kit.

Educazione e apprendimento: solitamente quando ci si riferisce all'educazione ci si riferisce ad attività educative programmate; cioè attività che forniscono una struttura e un processo per l'apprendimento. L'apprendimento si rivolge ai partecipanti, ai loro bisogni e interessi; si rivolge al processo cognitivo interiore della persona che sta imparando. L'apprendimento può avvenire in modo casuale e durante attività educative programmate. Gli individui imparano in modi diversi. Questa considerazione e la capacità di programmazione sono particolarmente importanti per la formazione in realtà multiculturali. (Vedi 4.2.1-3 per una discussione dettagliata sull'apprendimento)

Formazione, animazione e "facilitazione": parlando di questi termini ci si può facilmente confondere. Prendiamo la parola "formazione". In francese, per esempio, 'former' significa letteralmente "formare o modellare attraverso la disciplina o l'insegnamento", ma può anche riferirsi ad un processo di "formazione del carattere". In inglese 'training' ha una connotazione più orientata verso le abilità e le competenze, come per esempio la formazione professionale o l'allenamento di calcio. Altri termini interessanti potrebbero essere "animazione" e "facilitazione" che possono essere utilizzati in maniera interscambiabile nel contesto della formazione. Il Dizionario della Oxford definisce il termine 'facilitare' come "rendere facile o meno difficile, rendere un'azione o un risultato più facile da raggiungere", mentre 'animare' significa letteralmente "infondere nuova vita a qualcosa". Mentre le definizioni del dizionario non stabiliscono l'uso delle parole, è facile immaginare le situazioni nelle quali i termini possono essere utilizzati per descrivere un processo educativo o dove una serie di processi possono essere compresi in un singolo termine. In gruppi multiculturali discutere il significato che questi termini assumono per i singoli formatori può essere un esercizio utile. Per esempio, in che modo utilizzate queste parole? Come formatore animate o "facilitate" un gruppo di lavoro? Che cosa pensate sia di maggiore importanza in questi dibattiti sulla terminologia? (Definizioni tratte da Smith, Mark K. 2000)

1.1.5 Riassumendo: alcuni elementi chiave della formazione nell'animazione giovanile con una dimensione internazionale o interculturale

Per concludere, suggeriamo per la formazione alcune caratteristiche che si basano su:

- La convinzione di far partecipare i giovani alla vita sociale e comunitaria, rispettando la dignità e l'uguaglianza. Questo implica un impegno nei confronti delle società multiculturali che esistono oggi in Europa.
- La partecipazione volontaria.



- L'ethos incentrato sul discente: prendere in considerazione le esigenze e gli interessi dei partecipanti.
- L'esperienza dei partecipanti.
- Un processo orientato all'azione, indirizzato in modo particolare ai "moltiplicatori".
- L'apprendimento di competenze e conoscenze dovrebbe cambiare la consapevolezza, gli atteggiamenti o i comportamenti.
- L'uso dell'esperienza o della pratica, il coinvolgimento emotivo e intellettuale (mano, cuore e testa).
- Le qualità acquisite durante la preparazione all'animazione giovanile possono essere utili per lo sviluppo personale e professionale futuri. Lo sviluppo personale e sociale sono elementi importanti del processo di apprendimento.
- Il bisogno di tenere in considerazione i valori e le impressioni dell'organizzazione responsabile, dell'ambiente e del gruppo.

1.2 Formazione e formatori

1.2.1 I diversi aspetti del formatore

Abbiamo visto che esistono diversi concetti di formazione, perciò non dovrebbe sorprendere il fatto che anche la parola formatore assuma significati e connotazioni diverse. I partecipanti che hanno basi educative e culturali diverse avranno anche aspettative differenti nei confronti del formatore, basate sul diverso modo di percepire il loro ruolo nel processo di apprendimento. A parte l'elemento certo che un formatore è una persona coinvolta in un processo educativo in cui i tirocinanti imparano qualcosa, molti altri aspetti rimangono ambigui. Per riuscire ad affrontare una situazione imprevista, i formatori devono pensare al loro ruolo in relazione agli altri. Il seguente esercizio vi offre l'opportunità di esaminare la vostra esperienza condivisa in quanto formatori "in formazione".

Da che parte vi schierate?

Nota bene: questo esercizio ha solide basi metodologiche. Può essere utilizzato per quasi tutti gli argomenti!

Istruzioni: disegnate una linea immaginaria o reale (nastro, fune) all'interno della stanza dove avviene la formazione. Mettete alle estremità un'indicazione con la scritta Sì o No. Leggete e visualizzate su una lavagna a fogli mobili le seguenti frasi. State attenti alla spiegazione, poiché l'esercizio mira alla comprensione dei termini e dei temi centrali.

Fraasi

1. Tutti possono essere dei buoni formatori.
2. La formazione dovrebbe essere divertimento.
3. Il formatore dovrebbe aiutare i partecipanti a raggiungere gli obiettivi prefissati.
4. Lo scopo della formazione è lo sviluppo personale.
5. Il formatore dovrebbe mettere da parte i suoi valori personali.
6. Capacità e metodi sono al centro della formazione.
7. I risultati della formazione dovrebbero essere quantificabili.
8. La pratica è la scuola migliore.
9. La formazione trasmette conoscenza.

In un corso di formazione i partecipanti hanno bisogno di essere guidati.

(Tratto dal Consiglio d'Europa e la Commissione europea *Training for Trainers* 2000)

La tabella qui sotto descrive il “formatore” in relazione agli altri ruoli educativi e lo paragona agli altri insegnanti e animatori secondo una serie di fattori.

Ruoli educativi	<i>Insegnante</i>	<i>Formatore</i>	<i>Animatore</i>
Azione	Meno importante	Importante	Importante
Funzione/Contenuto	Ruolo centrale	Ruolo importante	Co-responsabile
Metodi educativi	Spesso frontali	Insieme di metodologie	Insieme di metodologie
Stile comunicativo	Principalmente input	Varia a seconda dei casi	Input minimi
Potere	Assoluto	Assoluto-condiviso	Condiviso
Esempi	Insegnante	Formatore ICL	Moderatore del conflitto

In realtà, è ovvio che in molti casi i diversi ruoli non possono essere separati in modo così netto. Il formatore in particolare può essere chiamato a svolgere ruoli diversi all’interno del programma, che vanno dalla gestione della formazione, all’aiuto nel processo decisionale di gruppo, al fornire un input o lezioni. Detto questo, il formatore deve sempre bilanciare questi ruoli con il suo, senza creare confusioni sulle questioni legate al potere. Ad esempio, nel caso in cui un formatore sta guidando un’attività di gruppo e si rende conto che questo è controproducente per il processo di formazione, può decidere di terminare la sessione o deve continuare nel ruolo di animatore? (Domande di questo tipo vengono discusse nelle sezioni seguenti).

Un’altra variazione di questi ruoli può essere osservata nel modo in cui la figura dell’insegnante tradizionale è cambiata negli ultimi anni, integrando più elementi per la formazione e l’animazione. In molti paesi europei, gli attuali dibattiti sulla scuola come luogo per l’apprendimento sociale e non per il semplice trasferimento di sapere illustrano questa evoluzione.

Spunti di riflessione

1. Quale formatore o formatori vi hanno colpito di più? Perché?
2. Qual è stata la vostra esperienza educativa peggiore come partecipante ad un corso di formazione? Perché?
3. Siete d’accordo con i suggerimenti presentati nella tabella sul fatto che l’insegnante abbia più potere di un formatore?
4. Quali competenze sono coinvolte?
5. Sugerite le vostre risposte ai diversi punti presenti nell’esercizio di confronto.

1.2.2 I valori del formatore e il loro impatto sulla formazione

Chi conosce gli altri è saggio, chi conosce se stesso è illuminato

Laotse

Questo T-Kit è stato scritto sottolineando i valori educativi, culturali, politici ed etici. In relazione alla formazione, i valori dovrebbero basarsi sul rispetto reciproco, la diversità, la democrazia e la partecipazione. Questa sezione analizza la natura dei valori del formatore, la loro relazione alle motivazioni e la loro influenza sul processo di formazione.



Spunti di riflessione

1. Perché sono un formatore?
2. Quando lavoro come formatore, qual è il mio ruolo preferito? Amico, insegnante, educatore, partner, manager, organizzatore, fratello maggiore, tutor, istruttore, supervisore, compagno di giochi, partecipante, seduttore, ideatore, star... *perché?*
3. In che modo questo ruolo è legato ai miei valori personali?
4. Perché sono diventato membro dell'organizzazione per la quale lavoro?
5. Nella mia organizzazione, quali sono i valori che trasmettiamo durante la formazione? Quali sono i valori che trasmetto io? Sono gli stessi della mia organizzazione?
6. Nella mia organizzazione come potrei descrivere gli obiettivi della formazione: politici, sociali, educativi, culturali, professionali, religiosi...?

Nella formazione i nostri valori fondamentali indirizzano il modo in cui progettiamo e svolgiamo la formazione e il nostro comportamento. I valori legati alla formazione si rivelano con:

- La scelta dei temi della formazione.
- Come viene operata la scelta, compresi fattori quali la valutazione dei bisogni e il livello di partecipazione nel processo di programmazione.
- Il livello di partecipazione alla formazione reso possibile dalle scelte del metodo (affrontiamo le aspettative dei partecipanti, forniamo feedback e possibilità di valutazione, utilizziamo metodi attivi e legati all'esperienza?).

I nostri valori sono fondamentali per valutare e interagire con il processo di formazione. Hanno un impatto su quello che potrebbe essere definito il nostro stile di leadership (vedi anche il T-Kit sulla Gestione Organizzativa pagg. 46-48). Un formatore "in formazione" può essere chiamato a rivestire ruoli diversi e alcuni di essi possono essere contrastanti.

Considerate la seguente situazione:

E' tarda sera. Alcuni dei partecipanti al corso di formazione intensivo sembrano essere in trance, stanchissimi, ma decisi a continuare le attività. Nonostante la loro stanchezza, molti sono intenzionati a proseguire e gli altri non vogliono votare contro questa decisione per paura di "sfigurare" all'interno del gruppo. Come si comporta il formatore?

Deve rispettare la volontà del gruppo, in quanto si tratta di una attività di partecipazione e una decisione autoritaria andrebbe contro i valori dell'attività? Ma il formatore, in quanto coordinatore, non dovrebbe intervenire quando le attività danneggiano il processo di formazione o quando esiste un pericolo fisico o psicologico per i partecipanti? Inoltre i partecipanti non dovrebbero avere il diritto di decidere in che modo essere coinvolti?

Queste domande introducono alcuni valori importanti come l'etica professionale. Le discussioni sull'etica professionale ci sono familiari attraverso il mondo della politica o il giornalismo; è un concetto che i formatori devono tenere in considerazione in relazione alla loro lista di cose da *fare* e *non fare* nel corso della formazione.

1.2.3 Che cosa rende un formatore "etico"?

Una donna portò suo figlio a vedere Ghandi, il quale le chiese il motivo della sua presenza. "Vorrei che mio figlio smettesse di mangiare dolci" disse. "Riporta tuo figlio fra due settimane" rispose Gandhi. Due settimane dopo la donna tornò con suo figlio. Gandhi si rivolse

al ragazzo e disse “Smetti di mangiare dolci”. La donna lo guardò sorpresa e chiese “Perché ha aspettato due settimane per dirglielo?”. “Perché due settimane fa anche io stavo mangiando dolci” rispose Gandhi.

Come si può osservare da questo racconto, essere un formatore (e un coordinatore) può essere molto impegnativo. Fare formazione significa sviluppare una consapevolezza di ciò in cui crediamo, ciò che possiamo offrire, i limiti che imponiamo e soprattutto in che modo affrontiamo le aspettative degli altri.

“Sono sempre un modello, che mi piaccia o no, sia come persona che come formatore. Il mio comportamento può diventare una risorsa importante per il processo di apprendimento. Significa anche che non posso non comportarmi in maniera adeguata (come non posso non comunicare, vedi esempio Watzlawick 1967). Devo essere consapevole di me stesso ed essere in grado di riflettere sulle conseguenze del mio comportamento per l'intero processo sui partecipanti. Dovo riuscire ad essere coinvolto e allo stesso tempo mantenere una certa distanza (avere una visione dall'alto). Dovo essere aperto nei confronti degli altri, anche se all'inizio sembrano scostanti. Dovo sempre cercare un contatto con i partecipanti, anche se qualche volta non sono dell'umore adatto. Dovo rimanere sempre concentrato anche se sono stanco o non ho più energia. Devo essere consapevole che possono esserci atteggiamenti negativi nei miei confronti, anche se di fatto non sono rivolti a me personalmente. Per gli altri partecipanti sono un sostituto di qualcuno, devo affrontare argomenti delicati o frustrazioni generali ogni qual volta questi si verificano. Dovo farmi coinvolgere dalle cose, dalle persone, dai processi e dai problemi, riprendendomi il più in fretta possibile”. *Stiamo parlando di qualcuno che conosciamo*

Questo non è il profilo per una nuova generazione di super formatori.



JoWag2001

Questa descrizione non esaustiva ha lo scopo di indicare che essere un formatore (e un coordinatore) è un compito difficile e impegnativo. Richiede una consapevolezza di sé, una formazione continua e un insieme di conoscenze legate alla realtà nella quale si lavora. E' necessaria la rilassatezza per evitare lo stress, la varietà per evitare che la formazione diven-



ti troppo monotona (perdendo stimolo e impegno). Il capitolo 2.2.5 affronta le strategie pratiche per garantire il benessere del formatore. In tema di etica, non vi è il profilo “giusto”, tuttavia la descrizione che segue può fornire una base per riflettere e discutere.

Il formatore etico può essere considerato una persona che

- si impegna in un apprendimento permanente
- si impegna per il suo sviluppo (professionale)
- si impegna per lo sviluppo (professionale) degli altri
- è consapevole dei rischi che la formazione comporta per i partecipanti e aiuta a gestirli
- condivide la conoscenza e le abilità con gli altri
- è in grado di mantenere il giusto equilibrio con i partecipanti
- è autoriflessivo e critico
- affronta i programmi in modo accurato
- è sensibile ai bisogni dei partecipanti
- utilizza strumenti e contenuti in base alle risorse a sua disposizione
- crea le giuste condizioni per l'apprendimento

(Adattato da Paige 1993)

I formatori necessitano chiaramente di competenze didattiche che permettano loro di svolgere il lavoro con la massima professionalità. Di questo sono responsabili le organizzazioni giovanili. Oltre ad assicurare la qualità delle attività educative, devono garantire che i loro formatori ricevano un'adeguata formazione prima che gli venga affidato un gruppo in una realtà socio educativa complessa. Dal punto di vista del formatore, impegnarsi in un apprendimento continuo significa impegnarsi a trovare nuovi metodi di formazione e tenersi aggiornati sulle questioni educative e le tematiche emergenti.

Il concetto di “buon formatore” è certamente soggettivo e dipende dalla nostra esperienza, gli stili di apprendimento preferiti, i valori del formatore, l'organizzazione, solo per citarne alcuni. Le caratteristiche chiave riportate qui sotto potrebbero essere un buon punto di partenza nella realizzazione di un curriculum di formazione basato su alcune competenze principali.

- Capacità di approvare e accettare i tirocinanti
- capacità di mantenere il gruppo unito ed esercitare il controllo su di esso, senza limitarlo o danneggiarlo
- uno stile di insegnamento e comunicazione che valorizzi le idee e le capacità dei partecipanti
- conoscenza ed esperienza dell'argomento
- capacità organizzativa, in modo da rendere disponibili le risorse e gestire gli accordi logistici senza problemi
- capacità di identificare e risolvere i problemi dei partecipanti
- entusiasmo per l'argomento e capacità di comunicarlo in modo interessante e coinvolgente
- flessibilità nel rispondere ai bisogni in continuo cambiamento dei partecipanti

(Tratto da Pretty et al. 1995)

1.2.4 I ruoli del formatore

Nella nostra vita svolgiamo ruoli diversi a seconda dell'ambiente nel quale operiamo. In termini sociologici, un ruolo è un insieme di comportamenti prestabiliti, valori e codici di comunicazione legati all'ambiente nel quale il ruolo si svolge. Per esempio in una famiglia possiamo essere figli o figlie, madri o padri e ci comportiamo a seconda del nostro ruolo. E' difficile sottrarsi a questo. A scuola o all'università possiamo svolgere il ruolo di alunni o insegnanti. Nel nostro lavoro il ruolo professionale tende ad essere ben definito. Gli avvocati parlano e si comportano in un certo modo e non ci si aspetta di vederli saltare su un tavolo e ballare, a meno che non siano in un film di Woody Allen! Per un formatore il problema dei ruoli può essere difficile a causa delle situazioni in cui lavora e delle aspettative sempre diverse degli altri nei suoi confronti. Il ruolo del formatore può diventare molto difficile e vario, includendo numerose responsabilità di natura diversa nei confronti degli attori coinvolti nel processo di formazione, dalla preparazione alla valutazione. Alcuni di questi sotto-ruoli potrebbero essere: amico, insegnante, educatore, partner, manager, direttore del programma, organizzatore, fratello maggiore, il ragazzo del paese X, tutor, istruttore, formatore, supervisore, compagno di giochi, partecipante, amante, ideatore, star.

Nella formazione o in qualsiasi altro tipo di processo di apprendimento strutturato, facciamo convivere i nostri ruoli di formatore con le nostre qualità professionali e personali, capacità, abilità e interessi. Il ruolo è influenzato dalle aspettative dei partecipanti e dal contenuto della stessa formazione. Il ruolo del formatore implica un certo livello di potere. Tutto questo porta ad affermare che un gruppo in formazione ha bisogno di tempo all'inizio per negoziare i singoli ruoli a seconda dei profili richiesti e delle aspettative dei partecipanti.

Spunti di riflessione

1. Quali sono i ruoli di un formatore? Corrispondono all'elenco riportato qui sopra?
2. Quale preferite?
3. Manca uno dei vostri ruoli preferiti?
4. Ricoprite un ruolo nascosto che nessuno conosce?
5. Esiste un ruolo che siete costretti/volete rivestire durante la formazione?
6. In che modo gestite il vostro ruolo/i e il potere nei confronti del gruppo di partecipanti (e dei colleghi)?
7. Come valutate la posizione ambigua del formatore come autorità, all'interno del gruppo di pari?

1.2.5 Benessere: un problema anche per i formatori

La cosa peggiore che possiate fare è dimenticarvi di voi stessi

Laotse

La formazione, soprattutto quella giovanile, può essere stancante e frustrante (informazioni utili sullo stress si possono trovare nel *T-Kit sulla Gestione Organizzativa*).

Al rientro a casa dopo una formazione durata una settimana è capitato a tutti di sentirsi esausti, forse felici, forse vuoti o in una via di mezzo. Qualche volta sono necessari alcuni giorni (non sempre è possibile) per riprenderci e ristabilire il contatto con la nostra vita normale, il nostro partner o i nostri amici e con il resto del mondo! Essere coinvolti nella forma-



zione non è come svolgere il classico lavoro d'ufficio dalle 9 alle 5. Per il gruppo di formatori significa iniziare la giornata con una colazione di lavoro e finire a mezzanotte, in occasione di attività sociali o di riunioni. L'apprendimento e la convivenza durante la formazione possono essere un sostegno per il processo di apprendimento, permettendo ai partecipanti di stare in contatto gli uni con gli altri e condividendo momenti formali e informali. Il coinvolgimento nel processo, per non parlare delle questioni organizzative e della formazione in sé, può diventare un compito molto impegnativo per il formatore. D'altra parte, il formatore non è responsabile solamente del funzionamento del corso e (nei limiti del possibile) del benessere dei partecipanti, ma deve prendersi cura di sé stesso e dei livelli di energia per mantenere (e qualche volta migliorare) la qualità del lavoro.

Vi sono numerosi modi per rendere più facile la vita prima, durante e dopo la formazione. Le seguenti domande possono essere considerate un vademecum per verificare se vi prendete cura di voi stessi durante la formazione e prima della fasi successive.

Rendetevi la vita più facile! Consigli e suggerimenti	
Prima della formazione	• Di quali condizioni ambientali ho bisogno per questa formazione (atmosfera, comfort, tempo libero, sport e hobby, cibo)? • Quali aspetti del mondo esterno (la mia organizzazione, altri progetti) devo escludere per concentrarmi sulla formazione e non essere disturbato da altri pensieri? • Se mi rendo conto che fumo o bevo (troppo) durante lo svolgimento della formazione, quali strategie alternative posso utilizzare per ridurre lo stress? • Quale "bagaglio" (salute o problemi personali) porto con me? • Con chi (del gruppo) posso dividerli e di che tipo di sostegno ho bisogno durante la formazione? • Il programma è stato adattato al clima e sono state previste le pause necessarie (anche per un riposo pomeridiano)?
Durante la formazione	• Come posso dormire bene durante il periodo della formazione? (Arrivo presto e scelgo la stanza più adatta. È vicina a luoghi potenzialmente rumorosi? Altre strategie: usare tappi per le orecchie, portare la mia coperta e il mio cuscino, usare metodi di rilassamento per combattere lo stress...) • Di che tipo di sostegno ho bisogno durante la formazione o la preparazione a breve termine (persone, materiale, libri, media...) • In che modo posso condividere la responsabilità con i miei colleghi per avere alcune sere libere o dormire di più? • Di quale alimentazione e attività per il tempo libero ho bisogno per sentirmi bene nel corpo, nel cuore e nello spirito? • Come posso mettermi in contatto con il mio partner/amici e il resto del mondo?
Dopo la formazione Aspetti generali	• In che modo ho organizzato il mio processo di apprendimento e sviluppo professionale? • Come posso valutare l'equilibrio tra argomenti 'vecchi' e 'nuovi' nel mio bagaglio culturale?

**Dopo
la forma-
zione
Aspetti
generali**

- Come valuto la gamma degli argomenti della formazione, da ‘facili’ a ‘difficili’, e i partecipanti con i quali mi sono impegnato nell'ultimo anno? In quali campi chiedo troppo a me stesso e in quali troppo poco?
- Quando posso essere un partecipante e quando un coordinatore? Come mi sento in queste situazioni?
- Che cosa significa la mia vita come formatore e la mia assenza per coloro con cui vivo nel campo privato o professionale? In questo caso qual è il prezzo che voglio o devo pagare? Quale il prezzo che gli altri devono pagare?
- Quali sono le fantasie o i timori del mio partner sul fatto che incontri molte persone, uomini e donne, in circostanze personali e insolite? In che modo affronto erotismo e sessualità? (vedi 5.3.3. sulle relazioni) Come parliamo di questioni e paure di questo tipo?
- Come è la mia cerchia di amici? Quanti contatti ho avuto con gruppi diversi o amici fuori dal contesto di lavoro?
- Con chi posso condividere le situazioni di difficoltà professionale e i problemi (personali)?
- Che cosa ho fatto o ho letto negli ultimi mesi che non fosse legato alle mie attività professionali?
- Quanto tempo ho per me stesso? Mi rimane tempo dopo esser stato con la mia famiglia, il partner, il lavoro, i partecipanti e le altre persone?
- Quanto sono importanti lo sport e le attività di tempo libero per il mio stile di vita? In che modo affronto l'alimentazione? Che importanza hanno nella mia vita le droghe di vario genere?
- Come formatore freelance, quanto devo guadagnare per vivere? Tenendo conto di questo, lavoro troppo per troppo poco e/o per “utenti” che non mi possono pagare abbastanza? Che cosa ricevo in cambio?

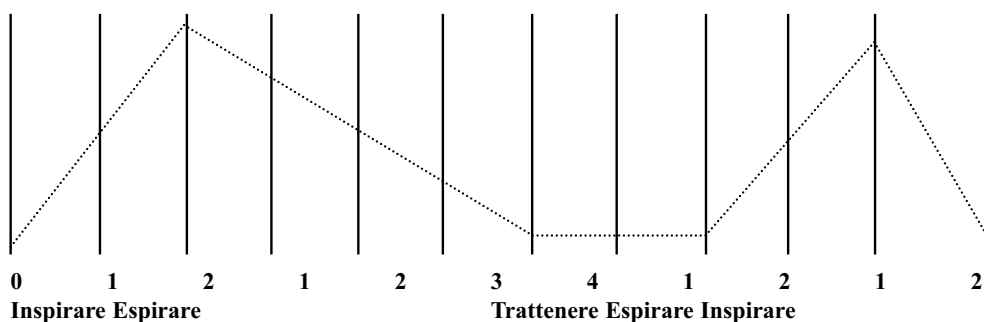
Esercizio: respirazione e rilassamento

Lo stress ha una grande influenza sulla nostra respirazione; quando siamo stressati il nostro respiro diventa irregolare, piatto, limitato ad una piccola zona della parte superiore del petto e non espiriamo in modo corretto. Il risultato è ovvio: la maggior parte del corpo è sotto tensione continua. Il seguente esercizio (è molto facile da imparare e può essere fatto ovunque, eccetto forse sott'acqua) si concentra su questo sintomo. Il principio base è che quando espiriamo il nostro battito cardiaco rallenta, mentre quando inspiriamo accelera.

2.4.2 respirazione

1. Inspirate per 2 secondi e trattenete l'aria nella parte bassa dello stomaco (pancia). Usate il naso senza dilatare il petto, concentratevi sulla sensazione dell'aria che entra.
2. Espirate per 4 secondi, dopo aver fatto uscire l'aria continuate usando i muscoli dello stomaco a spingere l'aria fuori dei polmoni
3. Trattenete il respiro per 2 secondi.
4. Ripetete le fasi 1-3 (un intero ciclo di respirazione per almeno 6 volte: osservate come si rilassano lingua, denti e mento).

TE-2



1.3. L'Apprendimento Interculturale e la Formazione

L'apprendimento interculturale nella formazione giovanile viene affrontato in un intero T-Kit (N.4) di questa serie. La pubblicazione si basa su una filosofia interculturale e i vari fattori della formazione vengono affrontati in base a questa premessa fondamentale. Secondo gli autori l'apprendimento interculturale non è qualcosa che avviene durante un workshop o in un pomeriggio di pioggia (è comunque importante e utile affrontarlo come argomento in parti specifiche del programma). E' una filosofia politica che motiva l'animazione internazionale giovanile, è parte della pratica educativa e soprattutto della conoscenza, che richiede flessibilità e lo sviluppo di alcune capacità chiave per il formatore. Come è stato sottolineato nell'introduzione, tutto questo va tenuto a mente quando si leggono le diverse sezioni del T-Kit; l'apprendimento interculturale compare anche in altre parti all'interno di questa pubblicazione. L'obiettivo di questa sezione è un po' quello dell'articolo presente nel retro della copertina di un best-seller: fornire l'idea di base (se ce n'è una) e stimolare il lettore a leggere il libro. Il tema dell'apprendimento viene affrontato anche nei paragrafi 4.2.1-3, ma trattare un tema come l'apprendimento interculturale significa lottare con uno dei concetti più discussi, quello di "cultura".

1.3.1 La cultura

Il termine cultura è complesso e controverso. Clifford Geertz, nella sua opera *L'Interpretazione delle Culture*, sottolinea che molti lavori che tentano di spiegare la cultura generano più ambiguità che certezze. Questo è quello che pensano anche Jacques Demorgon e Markus Molz, secondo i quali il tentativo di definire la cultura non può sfuggire al fatto che è essa stessa prodotta “culturalmente”. Questa è una premessa fondamentale. Come ha illustrato lo scrittore Raymond Williams in *Parole chiave*, la cultura è un concetto con una storia e perciò non può essere considerata una condizione scientifica, quanto piuttosto un modo socialmente costruito di concettualizzare il modo in cui viviamo.

Considerare la cultura in questi termini ha portato a rivedere due nozioni profondamente radicate del termine. La cultura è stata spesso legata alla produzione artistica di una società o più in particolare di una nazione. Questa definizione è stata oggetto di critiche a causa dell'elitarismo e del potere sociale coinvolti per definire quello che essa rappresenta. Un altro concetto è quello di nozione antropologica della cultura come modo di vita, soggetta alla descrizione e all'analisi dello scienziato qualificato e solitamente appartenente alla cultura occidentale.

Le definizioni moderne di cultura (per un'ulteriore discussione sulle teorie vedi il *T-Kit sull'Apprendimento Interculturale* pagg.14-19) tendono ad analizzare la cultura come un software che agisce su diversi livelli di influenza e che permette all'hardware umano di funzionare. Il software viene caricato attraverso un processo di inculturazione: assorbiamo i valori, le abitudini, le nozioni di buon senso e la capacità di interpretare i simboli presenti nell'ambiente in cui viviamo. In altre parole, impariamo ad interpretare e comunicare la realtà attraverso la realtà alla quale siamo esposti e dalla quale veniamo formati. L'apprendimento attraverso l'inculturazione è un processo quasi naturale, spesso paragonato alla respirazione. I significati arbitrari e relativi, le associazioni e le differenze diventano il software normale da utilizzare nella vita di tutti i giorni.

È fuorviante, tuttavia, parlare di cultura come di un sistema chiuso e dell'inculturazione come un processo comune e diretto. In quanto esseri culturali dovreste chiedervi se è possibile etichettare la vostra cultura. Per poter fare questo, supponete che tutti i processi che ci influenzano siano in armonia e accettati incondizionatamente da noi come esseri che si basano sull'esperienza. Comunemente il concetto di cultura viene legato esclusivamente alle culture nazionali, ma anche nelle nazioni isolate e apparentemente omogenee esistono molti fattori di differenza e diversità nei quali si subiscono influenze importanti. In un mondo sempre più globalizzato, situazioni nazionali di questo tipo sono sempre più difficili da immaginare e sostenere. Movimenti umani senza precedenti (dalla privilegiata mobilità del turismo, alla triste immigrazione forzata), sistemi di comunicazione mondiali, aumento dei legami economici, sistemi internazionali e mondiali più ampi, rendono più difficile ignorarci a vicenda. Il repertorio delle influenze culturali alle quali le persone sono esposte è in costante aumento e alcuni scrittori sostengono che il mondo stia vivendo lo sviluppo di *terze culture* attraverso processi di *ibridismo*. Il continuo flusso e incontro di persone, oggetti, idee e immagini creano culture che vanno al di là degli indicatori tradizionali di nazione, famiglia, etnia, religione e così via.

I seminari internazionali giovanili possono essere visti sotto questa luce. I partecipanti sono “inculturati” in modo diverso, ma possono avere molte cose in comune: strutture di riferimento, valori, basi educative, stili di vita giovanili subculturali, culture organizzative, impegni politici, etc.

Quindi, dal momento che esistono diverse culture, si tratta di capire se è possibile identificare gli altri o noi stessi con un'unica cultura, fatto che presuppone la nostra capacità di descrivere quella cultura e di stabilire i limiti che la differenziano. Il concetto di identità ci permette di avvicinarci a queste contraddizioni culturali in relazione alle nostre esperienze. Immaginate di essere una matrioska con la possibilità di avere una bambola dentro l'altra.



Quante ve ne servono per rappresentare i fattori che voi ritenete importanti della vostra identità? La riflessione sull'identità diventa un'importante componente dell'apprendimento interculturale, come vedremo più avanti. A questo punto è necessario affrontare questi argomenti teorici in relazione al contesto formativo.

1.3.2 Cultura, Identità e Formazione.

Una domanda difficile per qualsiasi formatore è quando una situazione possa essere definita "culturale". Diciamo che *Miguel* arriva sempre in ritardo; in che modo reagisce il formatore sensibile dal punto di vista interculturale? Sorride pazientemente a Miguel per la sua gestione del tempo tipicamente meridionale o minaccia il ragazzo di prendere provvedimenti e chiede lo stesso rispetto e impegno dimostrato da un gruppo di persone del nord Europa? L'esempio è banale, ma illustra diversi punti: cioè che dobbiamo interpretare e valutare le informazioni in quel contesto specifico, che dobbiamo farlo in relazione alla conoscenza, all'esperienza e all'informazione culturale e che dobbiamo negoziare le interazioni tra gli esseri culturali e la cultura in evoluzione del gruppo stesso (Domanda per una discussione: un gruppo di formazione possiede "una" cultura? Quale nozione di cultura viene utilizzata?). Esiste la possibilità che Miguel stia consciamente manipolando gli stereotipi che sa che esistono, dimostrando che gli individui adattano le loro culture in modo diverso a seconda del contesto nel quale si trovano. È anche vero che spesso le persone rivestono i ruoli culturali che gli altri si aspettano da loro, come un modo per affrontare le ambiguità dell'ambiente multiculturale.

Tutti questi processi hanno inizio appena le persone si incontrano per la formazione.

- Riflettete sulla recente attività internazionale alla quale avete partecipato. Quando avete incontrato altre persone, in che modo avete rispettato la vostra identità e le altre culture? Avete riflettuto sui vestiti che indossavate, le battute fatte, il tipo e la velocità delle informazioni che avete dato di voi stessi? Cosa varia da persona a persona? Potete tracciare lo sviluppo dei vostri ruoli all'interno del gruppo? Quale delle vostre *matrioske* avete mostrato e in quale fase del seminario?

Mentre cerchiamo di controllare il modo in cui veniamo giudicati in relazione a come presentiamo la nostra identità, è importante riflettere sul modo in cui noi giudichiamo gli altri.

- All'inizio di questa sezione abbiamo presentato una metafora tra la cultura e il software. Pensate ad alcune persone che conoscete bene dal punto di vista dell'animazione giovanile. Quando le avete incontrate per la prima volta, è stato possibile 'interpretarle' attraverso i contatti e le informazioni limitate? Quali stereotipi o categorie di interpretazione ha fornito il vostro software? Alcune di queste interpretazioni sono rimaste le stesse? Avete capito quali erano le loro opinioni su di voi? Avete cercato di cambiarle o accentuarle?

Questi processi di negoziazione dell'identità sono fondamentali per capire le dinamiche culturali di gruppo. Gli individui con biografia socio-culturale complessa allo stesso tempo si proiettano e interpretano l'un l'altro - cerchiamo di identificare noi stessi e gli altri. Non siamo abituati a partire dal "vuoto", ecco perché possiamo fornire strutture interpretative a partire da informazioni minime. Il sociologo francese Roland Barthes sosteneva che i segni nella società hanno un livello denotativo e connotativo. Dunque, ad esempio, una sedia non denota solamente l'oggetto "sedia" di tutti i giorni, ma connota (indica) tutte le sedie che abbiamo visto, conosciuto, sognato, sulle quali ci siamo seduti, che abbiamo odiato, ecc. Allo stesso modo i partecipanti possono essere immediatamente interpretati, nonostante su di loro si abbiano poche informazioni o nessuna. Stereotipare è un modo per affrontare la complessità, i problemi si presentano quando non viene inserita nessuna informazione nuova nel nostro software.

Va sottolineato che noi comunichiamo continuamente informazioni culturali e che la maggior parte della comunicazione rilevante va oltre la lingua parlata. Quando le persone parlano la stessa lingua si verificano processi culturali simili. Tuttavia, anche la lingua agisce in termini di denotazione e connotazione, così anche se un gruppo condivide lo stesso lessico questo può avere sottili connotazioni personali e culturali difficili da individuare. Quando gli individui parlano di giustizia, non solo potrebbero avere concetti di giustizia diversi, ma il modo in cui hanno imparato ad utilizzare tale concetto può essere diverso da una comunità linguistica all'altra.

L'interpretazione coinvolge sempre alcune forme di valutazione. Un esempio può essere il modo in cui interpretiamo il modo di vestire delle persone. Non solo ci permette di 'scaricare' informazioni ma anche di valutarle in modi diversi, per esempio, una persona con la testa rasata. Le connotazioni non sono solo associazioni neutre, ma sono collegate ai nostri valori sul mondo che ci circonda. I nostri "download" culturali contengono pregiudizi: ovvero la possibilità di fornire giudizi partendo da informazioni limitate. In un seminario quale considerazione hanno gli altri di voi all'inizio e perché?

Questa sezione è stata incentrata sui fattori che possono essere definiti "culturali" nel momento in cui si forma un gruppo. Dobbiamo ricordare che questi schemi culturali non sono predeterminati, ma sono estremamente influenzati dal gruppo stesso. Stuart Hall si riferisce ai gruppi come "formazioni digressive", intendendo che i diversi aspetti dell'identità degli individui - la matrioska - si esprimono a seconda delle diverse relazioni con gli altri, del contesto, della vita di gruppo, di un determinato momento, ecc. Gli elementi importanti della nostra cultura e identità non seguono un ordine fisso, ma possono variare di importanza a seconda del modo in cui interpretiamo una situazione e del modo in cui le nostre interpretazioni verranno percepite e valutate. Pensate ad esempio alle discussioni avute sullo stesso argomento nel corso dei diversi incontri. In che modo sono cambiati i vostri contributi, idee o posizioni? Che cosa pensate abbia contribuito al loro cambiamento?

1.3.3 Apprendimento Interculturale?

In senso generale, l'apprendimento interculturale può essere visto come una risposta filosofica ed educativa alla complessità delle situazioni culturali. In relazione ai processi descritti sopra bisogna ricordare che la nostra cultura, in qualsiasi modo venga concepita, rende normali e naturali le nostre interpretazioni e valutazioni della realtà sociale. Ogni giorno interpretiamo una grande quantità di informazioni culturali facendo riferimento alle nostre strutture interpretative. È attraverso queste certezze che la *divergenza* e gli *altri* possono essere valutati in modo negativo ed essere visti persino come una minaccia. Non dobbiamo sforzarci molto per vedere applicati questi processi.

L'apprendimento interculturale agisce da un determinato punto di vista, come afferma Georg Lichtenberg: "Sarebbe strano se il vero sistema filosofico e quello cosmico fossero attribuiti entrambi alla Prussia". L'insegnamento che riceviamo e le sempre più ampie società nelle quali viviamo, mettono in contatto fra loro varie nozioni ormai radicate sul "vero sistema cosmico". L'apprendimento interculturale cerca di mettere in dubbio la centralità dei nostri valori e le interpretazioni naturali, con la possibilità di imparare altri valori in modo consapevole.

In campo giovanile, l'apprendimento interculturale viene spesso considerato come parte di un progetto politico per lo sviluppo di società sostenibili ed interculturali e come un discorso educativo che ci permette di trarre beneficio dai processi che avvengono nel quadro della formazione internazionale. (Domanda: quanto pensate sia importante questa analisi per i corsi di formazione nazionali ai quali avete partecipato?).

Nelle sessioni successive (4.2.5) affronteremo le modalità con cui riflettere sui noi stessi



come formatori interculturali e sugli approcci da sviluppare e il modo in cui discutere le metodologie interculturali. La tabella sotto elenca alcuni fattori che il formatore interculturale deve tenere in considerazione e li collega a competenze più generali legate alla formazione. Può essere utile per riflettere in modo personale sul contenuto dei vostri programmi di formazione.

Competenze e capacità interculturali per la formazione

Conoscenza	• Consapevolezza dei processi e dei fenomeni interculturali • Apprendimento interculturale: capire le possibili fasi dello sviluppo interculturale, familiarità con i concetti e le competenze chiave. • Formazione interculturale: - Decidere gli argomenti: decidere la sessione, il giorno e il programma. - Per quanto riguarda i partecipanti: imparare in una situazione spesso ambigua e in relazione alla propria identità culturale. - Per quanto riguarda il formatore: riflessione sulla sua identità culturale, punti di forza, debolezze, preferenze. - Contenuto: conoscenza degli aspetti teorici principali dell'apprendimento e della comunicazione interculturale, capacità di valutare la loro applicabilità durante la formazione. - Approccio educativo: adattato alle basi culturali dei partecipanti, agli stili di apprendimento e agli obiettivi della formazione; conoscenza delle principali metodologie della formazione e il loro esatto ordinamento in sequenza. - Formazione su tematiche legate alla diversità: affrontare questioni legate al potere, al razzismo, all'oppressione e alle disuguaglianze socio-economiche per promuovere relazioni positive all'interno del gruppo.
Competenze per il processo di formazione	• Valutazione dei bisogni organizzativi e dei partecipanti, i loro stili di apprendimento, le diverse esigenze (background culturale, sesso, ecc.) • Decidere sulla formazione: - Scopi e obiettivi (a seconda della valutazione dei bisogni) - Contenuto: legato agli obiettivi, ai bisogni e alla struttura del gruppo. - Scelta del programma e metodologia: scelta dei metodi a seconda dei bisogni e dei modi di apprendimento dei partecipanti. • Attuazione del programma: distribuire il programma, far conoscere i ruoli del formatore e la dinamica di gruppo, valutazione adeguata. • Valutazione del programma: durante e dopo l'attuazione.
Abilità personali	• Flessibilità cognitiva e comportamentale: capacità di adattarsi ai nuovi modi di pensare, di comportarsi e interagire. • Identità culturale: avere uno sviluppato senso della propria identità culturale (valori, comportamenti, convinzioni, stile comuni

Abilità personali	cativo e schemi di comportamento ad esso legati). • Tolleranza all'ambiguità: essere in grado di lavorare in situazioni impreviste con i partecipanti • Pazienza • Entusiasmo e impegno • Abilità comunicative ed interpersonali (compreso il lavoro di squadra) • Apertura a nuove esperienze e persone • Empatia • Rispetto • Senso dell'umorismo (e consapevolezza della complessità del senso dell'umorismo in situazioni interculturali!)
Abilità tecniche	• Conoscenza teorica e pratica della presentazione, visualizzazione e documentazione • Uso di supporti visivi (lucidi, lavagna a fogli mobili,...) (Adattato da Landis e Bhagat, 1996)

Spunti di riflessione

1. Potreste aggiungere un'abilità/competenza che ritenete importante e che manca nell'elenco?
2. In che modo affrontate il vostro processo di apprendimento interculturale?
3. La tabella sopra elenca alcune competenze personali. Pensate sia giusta? È possibile acquisire queste capacità ricevendo una formazione adeguata?
4. Quanto è importante la formazione continua del formatore per la vostra organizzazione giovanile? Chi decide gli argomenti? Come vengono scelti i partecipanti? Come viene affrontato l'apprendimento interculturale?