

INTERCULTURA IN FORM... AZIONE

Interculture in elabor... ation

Daniela Maranzana□
Giancarlo Domenghini□□

Parole-chiave: Interculturalità; Valorizzazione; Cambiamento

La cooperativa INTERCULTURANDO (cooperativa sociale onlus) nasce il 12 maggio 2001 a Milano, in seguito ad un lungo percorso di Formazione Formatori. I progetti "ODISSEA" (1996 – 1998) e "ITACA" (1999 – 2000), realizzati nell'ambito dell' Iniziativa Occupazionale del Fondo Sociale Europeo e del Ministero del Lavoro, gestiti da Caritas Italiana, hanno visto la partecipazione di 20 operatori attivi nel campo dell'immigrazione e dell'interculturalità.

I 17 soci fondatori di INTERCULTURANDO sono nativi e migranti, provengono da orizzonti geografici, professionali (formatori, educatori, psicologi, animatori) e culturali diversificati, lavorando in equipe e privilegiando lo strumento formativo (con una metodologia partecipativo – attiva) per far entrare in azione l'interculturalità. La cooperativa è inserita in una rete europea di formazione all'interculturalità, di cui fanno parte organizzazioni di Belgio, Spagna, Germania, Francia e Italia.

* Daniela Maranzana psicologa, si occupa dal 1994 di fenomeni migratori attraverso progetti di formazione, ricerca e intervento. Dal 1996 lavora come formatrice specializzandosi sui temi dell'interculturalità. È socia fondatrice della Cooperativa Interculturando. Collabora con il Centro Studi Medi e la Facoltà di Scienze della Formazione di Genova.

** Giancarlo Domenghini educatore professionale e formatore sui temi dell'immigrazione, dell'integrazione e dell'interculturalità. È socio fondatore della Cooperativa Interculturando. È coautore del libro "...Di occhi e di pane. Microstorie di integrazione interculturale nel basso sebino" pubblicato nel 2002 per conto del Centro Formazione Lavoro Achille Grandi di Bergamo, di cui è collaboratore.

Ideali e filosofia delle tre “I”: Immigrazione, Integrazione, Interculturalità

La cooperativa Interculturando è consapevole di muoversi in uno scenario che vede l’immigrazione al centro di una serie di debolezze sociali che i processi di individualizzazione e la crisi economica internazionale stanno apportando.

La presenza dei migranti evidenzia gli aspetti di diversità presenti nella società italiana, determinando nei nativi una percezione ora positiva e accogliente, ora negativa e preoccupata.

La diversità suscita curiosità, ma prevalgono, sempre più spesso, incertezze e, soprattutto, atteggiamenti xenofobi, che si sono trasformati in alcuni dei temi portanti delle ultime campagne elettorali dei partiti di destra, vincitori alle ultime elezioni politiche.

Interculturando affronta tale realtà attraverso un lavoro attento di sensibilizzazione e di formazione, rivolto ai professionisti che operano nei settori di: sanità, scuola, servizi alla persona, politiche attive del lavoro, cultura.

L’immigrazione come risorsa

La nostra idea nasce dalla consapevolezza della grande ricchezza di risorse umane, presente nelle popolazioni migranti: si tratta di persone fortemente motivate a realizzare un progetto di miglioramento socioeconomico e professionale.

Per l’opinione pubblica la loro presenza è legittimata – purché rimanga discreta e poco visibile – dal beneficio che ne deriva alla nostra economia. Assistiamo, così, ad un meccanismo collettivo di rimozione di ogni altra forma di espressione della personalità del migrante.

Secondo Triandafyllidou i discorsi sul presunto fallimento delle politiche multiculturali nel Nord Europa rinforzano l’idea che anche se economicamente si può trarre profitto dalle migrazioni, gli immigrati sono “buoni” solo se vengono assimilati e quindi “spariscono” (dal punto di vista culturale) nella società di accoglienza.

Il mercato del lavoro italiano favorisce il concentrarsi dell’occupazione straniera sulle più basse qualifiche, noncurante delle carriere professionali pregresse dei lavoratori, meccanismo peraltro presente in ogni paese europeo di immigrazione. Sappiamo quanto possano essere svalorizzanti le

conseguenze del mancato riconoscimento delle competenze del migrante per la sua identità professionale, di fatto l'unica riconosciuta.

L'identità personale, quindi, quasi sostituita dall'identità professionale, subirà lo stesso processo di svalorizzazione, modificando in senso negativo la percezione di sé da parte del lavoratore stesso. La cooperativa Interculturando favorisce percorsi e interventi che promuovano il riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze e delle competenze pregresse dei migranti, sostenendo in questo modo un vasto progetto "interculturale".

Uno degli effetti principali di tale progetto riguarda la forte ricaduta positiva derivata dall'avere colleghi, collaboratori, clienti, fornitori, dipendenti, interlocutori migranti e di come questa possa avere una risonanza presso l'intera opinione pubblica.

Il livello macro: l'integrazione

Ad un livello "macro", la società italiana è sollecitata a promuovere processi di "integrazione" tra popolazioni di cultura differente residente nello stesso territorio, integrazione che, come ricordava la "Commissione per le Politiche dell'Integrazione degli immigrati"¹ riguarda sia l'integrità dei soggetti coinvolti che la loro interazione positiva.

Triandafyllidou sostiene che sono diversi i parametri da prendere in considerazione per analizzare il livello di integrazione dei migranti nei diversi paesi europei: parametri strutturali – fattori istituzionali (posizione socio-economica, esistenza di meccanismi istituzionali), fattori culturali (tradizioni, valori), la loro riproduzione del discorso pubblico (media) e politico.

Ma chi sono i soggetti italiani e quelli stranieri coinvolti? E come, dove, quando può o deve avvenire l'interazione positiva?

Se si analizzano le tappe del processo migratorio, si vede come tutti gli immigrati sono interessati all'integrazione, seppure con tempi e modalità differenti: la decisione della partenza, l'arrivo nel nuovo paese, l'accoglienza, l'inserimento (casa e lavoro), la partecipazione alla vita sociale e politica, il ricongiungimento familiare, sono le possibili tappe del percorso che coinvolge il migrante, tappe che per una certa parte contribuiscono a ridargli integrità (giuridica, lavorativa, abitativa, affettiva, relazionale)

¹ La Commissione per le Politiche di Integrazione degli Immigrati è un organismo consultivo del Governo Italiano (art. 46 del Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero adottato con il Decreto Legislativo, n. 286, 25 Luglio 1998).

Una volta conseguita questa parziale stabilità e integrità aumenterà la disponibilità, in termini temporali e di energie personali, del migrante a interagire con il cittadino e la società di accoglienza. Allora gli interlocutori con i quali l'immigrato deve poter costruire un'interazione positiva sono i servizi, le professioni, le organizzazioni sociali e culturali, insomma tutti i cittadini della quotidianità.

Il livello micro: l'interazione interculturale

Questa interazione positiva richiama il livello "micro", in cui entra in gioco l'interculturalità a livello più proprio: come si fa "integrazione" nel qui ed ora?

Probabilmente non solo con le statistiche che confermano la stabilità del fenomeno e dei flussi di alcune specifiche e più numerose nazionalità, o quelle che confermano che il mercato del lavoro offre buone possibilità di lavoro all'immigrato.

Il concetto di interculturalità riguarda il fatto che l'interazione avviene tra due soggetti portatori di culture (la parola cultura o culture comprende nel testo, ed in generale nei nostri lavori, anche i concetti di – provenienze – appartenenze – strategie di vita diverse), così come esplicitato da una delle tante definizioni di "interculturale":

interazione tra due identità che si danno mutualmente un senso, in un contesto da definire ogni volta: l'interculturale è dunque innanzitutto una relazione tra due individui che hanno interiorizzato nella loro soggettività una cultura, ogni volta unica, in funzione della loro età, sesso, statuto sociale e traiettorie personali.²

Questa interazione tra due identità chiama in gioco due soggetti portatori di culture diverse: io e l'altro. Non c'è soltanto l'altro, ma ci sono anche io e questo io è l'unico tra i due soggetti coinvolti di cui posso disporre, del quale ho il potere di determinare il modo di agire, fare, dire, relazionare. L'interculturalità riguarda allora innanzitutto me, può entrare in azione solo a partire da me.

Il "dialogo interculturale"

Allora il dialogo interculturale riguarda la capacità che due o più individui, entrando in relazione e quindi comunicando tra di loro, sappiano darsi mutualmente senso sulla base del contesto nel quale l'interazione

² ABDALLAH-PRETCEILLE Martine. "Pedagogie interculturelle – Bilan et expertise".

sta avvenendo e a partire dal presupposto che ciascuno è portatore di un bagaglio culturale interiorizzato nella propria soggettività in funzione dell'età, del genere, dello statuto sociale e delle traiettorie personali.

In un mondo ideale, caratterizzato dalla multiculturalità (che, nel suo significato etimologico, si riferisce semplicemente alla pluralità degli elementi in gioco, alle situazioni di coesistenza di fatto fra culture o subculture diverse), ci si deve occupare anche degli ostacoli alla comunicazione che possono esistere fra portatori di culture diverse: dall'individuazione e l'analisi di tali ostacoli, fino alle possibili vie di risoluzione. Interculturale è dunque l'aggettivo utile a descrivere gli sforzi necessari per costruire una articolazione fra portatori di culture diverse, dando in tal modo pieno significato al prefisso "inter".

L'interculturalità agita ci pone un quesito: cosa e in quale misura rispettare e salvaguardare di ogni identità culturale e cosa (e in quale misura) rendere omogeneo? La risposta a questa domanda riguarda contemporaneamente, da una parte, il diritto di preservare e trasmettere la propria identità culturale e, dall'altra, il dovere di promuovere il cambiamento ed il reciproco arricchimento delle culture.

Intercultura in form...azione

Un primo passo verso la realizzazione di un dialogo interculturale "diffuso" sarà quello di promuovere la sensibilizzazione dei soggetti in gioco, in particolare dei "nativi".

Per assumere in prima persona la funzione di facilitatore della relazione, divenendo figura "ponte" tra visioni del mondo, riferimenti culturali e appartenenze, occorrono buone competenze comunicative e relazionali.

Si tratta di affrontare un faticoso e continuo impegno di ridefinizione del proprio saper essere e della propria pratica professionale. E' necessario possedere quella che Capranico definisce solidità personale per poter prestare attenzione e cura nel porre a confronto modi differenti di comportarsi, di relazionarsi, di concepire la quotidianità; superare interpretazione e giudizio, onde evitare di proiettare sull'altro i propri schemi di riferimento (non universali e necessariamente migliori); conciliare i bisogni e le aspettative dei propri utenti con le culture proprie delle organizzazioni, dei servizi e delle professioni operanti sul territorio.

Il lavoro proposto si pone come un percorso di tipo pedagogico, un allenamento a riconoscere e quindi a vivere le situazioni di incomprensione e shock culturale in modo nuovo, facendosi carico delle proprie emozioni.

Con il termine shock culturale si intende quel momento in cui la comunicazione fra soggetti appartenenti a mondi culturali tra loro diversi, per esempio tra operatore e utente di un servizio operante in un contesto multiculturale, si interrompe, “cade”, cortocircuita, spesso a causa della percezione, da parte dell'operatore, di un “comportamento inadeguato al contesto” agito dall'utente. Quest'ultimo può, invece, esprimere con il suo comportamento pratiche, esigenze e vissuti difficilmente decodificabili da parte dell'operatore.

L'altro, proprio in virtù della sua più o meno marcata “diversità”, può rappresentare una minaccia identitaria, intesa come minaccia all'identità professionale dell'operatore, provocando in esso reazioni emotive di sgomento e impotenza. Allora essere interculturali significa anche e soprattutto saper gestire le proprie emozioni, sospendere il giudizio e interrogarsi/interrogare l'altro, facendo lo sforzo di andare a capire il proprio quadro di riferimento culturale e quello dell'altro.

Attraverso appositi setting formativi, gli operatori possono riferire situazioni di stress e disagio professionale, in cui hanno sentito come inadeguate le proprie risorse e azioni abituali, alcuni faticano ad accettare e riconoscere le proprie difficoltà, attribuendo solo “all'altro” inadeguatezza nella comunicazione e nei comportamenti. Per questo motivo il lavoro sulla dimensione emotiva può incontrare iniziali reazioni di chiusura e rifiuto, essendo confuso con l'acquisizione di una ulteriore nuova “tecnica da apprendere”, utile a lavorare con utenti che non sempre “meritano certe attenzioni”.

E' fondamentale, al contrario, la presa di coscienza delle proprie “zone sensibili”, legate ai propri sistemi valoriali, per scoprire il motivo di turbamento in ciò che si percepisce come “strano”.

Questa scoperta passa anche attraverso la metodologia degli incidenti critici, la quale ha per obiettivo quello di analizzare gli shock culturali, le incomprensioni o i conflitti che possono sorgere tra persone di diversa appartenenza culturale. Questo approccio non solo mira a osservare e raccogliere delle situazioni presso una larga clientela, ma, soprattutto, si concentra sugli incidenti vissuti e raccontati direttamente dai partecipanti di una sessione di formazione, favorendo uno sguardo su di sé.

Grazie all'esame di un grande numero di situazioni riguardanti zone d'incomprensione e di conflitto, si può riuscire a sviluppare un'abilità ad individuare i problemi di comunicazione interculturale, ad interpretarli ed a proporre delle soluzioni e delle strategie d'intervento. Analizzando le ragioni per le quali i comportamenti descritti nelle situazioni hanno avuto luogo, si può apprendere a non fidarsi delle proprie prime impressioni

e ad interpretare in modo più adeguato i diversi comportamenti; si può scoprire l'influenza esercitata dall'etnocentrismo e l'importanza di osservare meticolosamente ogni situazione. Molti i benefici che si possono dunque trarre da queste esperienze: una migliore comprensione della propria cultura e delle altre culture; lo sviluppo di un modo di pensare più complesso, che riduce le generalizzazioni e le semplificazioni abusive; una migliore capacità di adeguarsi allo stress quotidiano provocato dal lavoro in contesti multiculturali.

Si possono così migliorare le proprie prestazioni professionali e la qualità dei propri interventi, arrivando ad avere maggiore piacere nell'interazione con persone di cultura altra.

Il successivo passaggio comporta la sospensione del giudizio attraverso l'approfondimento della conoscenza di sé e degli altri, una significativa riflessione e analisi dei propri quadri di riferimento culturali e valoriali, e di come questi influenzano le modalità relazionali adottate nel lavoro con i migranti. L'obiettivo ultimo è quello di giungere alla rielaborazione e implementazione di nuovi e più adeguati stili professionali strettamente legati a nuove sfumature e strategie personali.

Insomma, l'intercultura può entrare in azione anche attraverso lo strumento formazione e lavorare in modo che almeno gli operatori chiamati a rapportarsi alla nuova utenza culturalmente altra siano sensibilizzati a percepire, ricercare (nel senso di essere curiosi, di sapere cosa l'altro pensa di me) e riconoscere (nel senso di conoscere le differenze culturali e rispettarle, che ancora non vuol dire accettarle) le differenze culturali di cui sono portatori (sani), per integrarle nella pratica professionale. E a capire che gli ostacoli disseminati lungo il cammino della comprensione interculturale sono molti e né l'imposizione di un adattamento forsennato, né la conoscenza enciclopedica di una cultura congelata saranno sufficienti ad evitare le incomprensioni.

Bibliografia essenziale

- ABDALLAH-PRETCEILLE Martine, "Pedagogie interculturelle – Bilan et expertise". *L'Interculturel en Education et sciences Humaines – Actes du Colloque de Toulouse*. Université de Toulouse le Mirail, 1985.
- CAMILLERI Carmel, "Le condizioni di base dell'interculturale. Les conditions de base de l'interculturel". *Verso una società interculturale*. Pour une société interculturelle. Bergamo: CELIM-Bergamo, 1992, p. 23-45.
- COHEN-EMERIQUE Margalit. "Gli ostacoli alla relazione ed alla comunicazione interculturale: l'approccio interculturale per superarli", in IANNI G. (a cura

di) *Educare nella differenza. Paradigmi scelte e strategie in mutamento*. IRRSEA Toscana, Commissione Comunità Europea, Ministero Pubblica Istruzione, 1999, p. 105-130.

_____. “La formation des praticiens en situations interculturelles”, *L’interculturel en educations et en sciences humaines*. Toulouse : ERESI/Università de Toulouse – Le Mirail, 1985, p. 279-294.

PEROTTI, Antonio. *La via obbligata dell’interculturalità*. Bologna: EMI, 1994.

TRIANDAFYLLIDOU, Anna (Professoressa alla hellenic Foundation for European and Foreign Poliy – ELIAMEP – and Democraticus University of Thrace, Grecia).