

Formazione esperienziale come strumento transculturale:

I'esperienza in Kazakhstan

di Claudia Arpaia, Eva Campi, Paolo Cianconi

tratto da www.sapereperfare.it

Introduzione

L'incontro culturale con la diversità rappresenta una delle principali sfide della società odierna. Ci si incontra all'interno di spazi così ravvicinati dove, solo pochi decenni fa, sarebbe stato difficile anche solo immaginarsi.

La formazione non è esente da tale sfida, anzi occupa una posizione in prima linea. Non tutti 'si spostano, o corrono, nella stessa direzione', cioè non tutti seguono la direzione che la cultura occidentale, attualmente egemone, propone, vorrebbe e considera, corretta. La formazione in ambito interculturale si situa in un'area di frontiera in cui le superfici d'interazione, docente e discenti, non sono così omogenee come invece nella nostra consuetudine. La sfida risiede nella costruzione di un procedimento flessibile, di reciproco incontro, anziché forzare modelli consolidati all'interno di territori nuovi.

Nel modo occidentale di interpretare le culture 'altre', si dà per assunto un pensiero, una mente, comune a tutti: gli altri sono come noi. Tale impostazione proviene dal Diritto, cioè dal "siamo tutti uguali" che, se ben auspicabile nella giurisprudenza internazionale, in altri ambiti non è un principio da applicare: il modo di elaborare concetti e categorie, interpretare e 'sentire' il mondo, non è affatto uguale tra le culture.

Nello specifico della formazione tale assunto può portare serie difficoltà: può provocare resistenze, o addirittura un blocco, al passaggio dei contenuti che si vogliono far apprendere. In una cultura come quella kazaka, con componenti fortemente tradizionali, in cui la valutazione da parte del gruppo è di estrema rilevanza ai fini dell'appartenenza al gruppo stesso e, di conseguenza per la propria autostima, è, ad esempio, impensabile proporre una modalità di comportamento alternativa, del tipo "non devi preoccuparti di quello che pensa la gente".

Esaminiamo le **sviste più comuni dell'incontro culturale**:

- Si dà per scontata, ontologicamente, una generale uguaglianza delle capacità di apprendimento dei discenti: valutato il livello educativo scolastico, l'eventuale specializzazione lavorativa, solitamente, ci si limita ad adattare la modalità di formazione al livello risultante.

- Si ritiene che i significati trasmessi, secondo una norma consolidata da una determinata cultura, siano recepiti, nel modo previsto, da una cultura altra.
- Si dà per scontato che in aula il discente entri 'solo' e che il suo mondo di appartenenza rimanga sospeso fuori.

La situazione si complica in culture in rapida trasformazione: cioè che stanno passando da codici comunicativi tradizionali (connessi a valori quali famiglia, religione ...) a codici comunicativi propri della globalizzazione (tempo, ricchezza, autorealizzazione ...). Non si può dare per scontato che i discenti siano già transitati verso uno 'stile occidentale' (in realtà "non esiste neppure" uno stile occidentale classico).

Nel caso ci si trovi a comunicare in un contesto di forte alterità, stabilire un'interfaccia efficace è spesso la manovra più difficile e richiede, specifiche competenze.

Il formatore deve fermarsi a riflettere ... Se si ha l'impressione che i discenti non siano in sintonia, può essere che il docente sia percepito come una figura misteriosa: siamo in presenza di un shock culturale. Utile sarà fare domande, proporre argomenti che, anche se non connessi alla materia, fungano da sonda e riportino feedback dell'audience.

Un esempio: il 'giro di presentazioni', usuale ice breaking in contesti occidentali è ampiamente utilizzato dai partecipanti per anticipare aspettative, bisogni, criticità che spesso addirittura esulano dagli argomenti oggetto del corso. In un contesto culturale come quello kazako, in cui la componente introversione è decisamente più presente, parlare a voce alta è considerato estremamente maleducato, la modalità di entrare in relazione richiede tempi più lunghi, in cui il modello scolastico dominante (ex Unione Sovietica) era, ed è tuttora, rigorosamente valutativo, proporre in apertura un 'giro di presentazioni' risultava decisamente poco efficace ...

Ecco un'alternativa: il formatore inizia a parlare di sé, in modo informale, dicendo ai partecipanti "chiedetemi tutto quello che vi interessa di me ... qualsiasi cosa ..." Ecco che la posizione relazionale è ribaltata: è il formatore a mettersi in gioco. E' visto dai discenti come esperto di saperi altri, ritenuto capace di spiegare come transitare da territori tradizionali a territori nuovi, perché percepito come modello riuscito di tale processo. Benché sia una competenza che può non aver nulla a che fare con i contenuti per i quali ci si trova in aula, rendere accessibile una conoscenza reciproca consente l'accesso alla fiducia e quindi all'insegnamento.

Significati trasmessi secondo una norma consolidata (occidentale) possono risultare paradossali o incomprensibili a una cultura diversa se non sono legittimati da altri fattori.

Uno degli anelli mancanti: alcune culture, specialmente se ancora fortemente legate alle tradizioni, non riescono a separare mondo di appartenenza (e relativi codici comunicativi e comportamentali) dal mondo lavorativo, o comunque la sovrapposizione tra due 'mondi' è talmente forte da non poter essere trascurata.

Ecco un case study: il supervisore di una squadra ha problemi con uno dei componenti che non esegue bene il suo lavoro... si tratta però di un suo parente stretto ... che fare? ... Soluzione e relativa discussione non possono prescindere dalla posizione che la 'famiglia' occupa nella scala dei valori di quella cultura.

L'esperienza

Si trattava di inserire in un percorso formativo manageriale, di elevato livello tecnico, moduli relativi a skill comportamentali. Particolare attenzione è stata attribuita alle competenze emozionali, ritenute sempre più rilevanti.

Come riuscire a trasferire contenuti ideati in un ambito occidentale a persone di cultura kazaka? (cultura tradizionale nomade, centro asiatica, in cui confluiscono etnie turche, mongole e tartare, sedentarizzata intorno agli anni quaranta/cinquanta dai Russi). Come decodificare i concetti strutturati secondo un "western mindset" in un "non-western mindset"?

La **metodologia esperienziale** si è rivelata il miglior facilitatore e acceleratore del processo di apprendimento: lavorare attraverso metafore, guidare i trainees in discussioni, proporre un modo empatico di elaborazione dei vissuti, favorire il teamwork attraverso la condivisione delle emozioni, superare convinzioni limitanti, sperimentando la libertà di uscire da schemi standard di ragionamento.

Le attività proposte hanno evidenziato dinamiche razionali, emotive e affettive che appartengono a qualsiasi gruppo di tipo secondario in cui è la comunanza di scopi e obiettivi a determinare l'esistenza del gruppo stesso.

I **formatori** erano esperti abituati a lavorare in contesti culturali non europei; la loro esperienza sul campo ha consentito un approccio svincolato da modelli strutturati, esclusivi della cultura occidentale.

La consapevolezza delle necessità di essere in armonia con i partecipanti ha reso necessario un progressivo adattamento delle attività previste. Pur mantenendo intatta la cornice concettuale e di contenuti ci si è adattati a modalità di apprendimento diverse.

Vogliamo evidenziare due elementi specifici riconducibili alla tematica trattata nel modulo formativo: il **vissuto relativo alle situazioni emozionali** proposte e l'interesse per la conoscenza di sé.

Alla richiesta iniziale di definire le emozioni è immediatamente emersa una chiara tendenza a fornire letture di tipo scientifico-biologico. Gran parte delle definizioni si riferivano a "impulsi nervosi" e reazioni biologiche, mentre diverse persone riconducevano il mondo emotivo alla sfera del romanticismo. Un approccio alla psiche umana di tipo stimolo-risposta sembra condizionare l'approccio al tema proposto e ciò sembra risentire da un lato di una specifica preparazione scolastica (tipica di un paese che ha fatto parte del blocco sovietico), dall'altro di una cultura "introvertita" sia per quanto riguarda l'espressione dei sentimenti che per quanto concerne il significato che viene attribuito ai sentimenti stessi. La sfera emotiva viene ricondotta, sia per contenuto che per forma di espressione, a quella della razionalità.

I partecipanti, spinti ad avventurarsi per i sentieri emozionali, con l'ausilio di attività esperienziali (tra cui spezzoni di film) in cui la sfera emotiva viene fortemente stimolata, prendono confidenza con l'argomento, permettendosi di attivare parti più autenticamente emotive.

Superate le resistenze viene esplicitato il bisogno di conoscersi meglio, la curiosità di scoprire le proprie caratteristiche più nascoste, il desiderio di analizzare il sé. Tale atteggiamento, che porta a una **migliore conoscenza di sé stessi**, compensa la generale difficoltà a esprimersi attraverso le emozioni e fa ritenere che, una volta accompagnati attraverso un percorso di autosviluppo, i partecipanti ne traggano beneficio e siano in

grado, a partire dall'individuazione dei propri punti di forza-debolezza, di sviluppare skill emotive-relazionali di grande efficacia.

Conclusioni

Formazione "vissuta" e non solo "ascoltata" si è dimostrata essere lo strumento che, attingendo alla risorsa natura umana, (quale elemento transculturale per eccellenza) abbatte barriere linguistiche e culturali, permettendo di rendere omogenei i vissuti di tutti i partecipanti (discenti e docenti).

Il valore dell'esperienza corporea, psichica ed emotiva si alimenta nel bisogno di incontrare gli altri, nel piacere di condividere attività multisensoriali, nel desiderio di partecipare alla riuscita del gruppo in un gioco di ruolo.

In questa dimensione formativa non esistono distinzioni linguistiche, geografiche o etniche: in una sorta di ritualità volta all'acquisizione di conoscenza, gli individui sanciscono inequivocabilmente la consapevolezza di appartenere al Mondo.

Note sull'autore

Claudia Arpaia, psicologa, formatrice e coach, si occupa di formazione nei vari ambiti della psicologia, della comunicazione, del lavorare in team e della formazione formatori. Da diversi anni ha approfondito l'utilizzo di metodologie esperienziali, specializzandosi anche in Outdoor Training all'estero con Project Adventure. Interessata alle tematiche relative al sociale, alla multiculturalità, all'integrazione ha realizzato diverse esperienze all'estero (Stati Uniti, Rwanda, Kazakhstan, Gaza).

claudia.arpaia@poste.it