

BAMBINI

il conflitto come strategia interculturale

Daniele
Novara

Negli ultimi anni tra gli antropologi il dibattito sul tema dell'identità culturale è molto acceso: le culture esistono e possono essere oggetto di studio scientifico, oppure sono qualcosa di liquido e impalpabile, in continua formazione e trasformazione, che quindi non può essere indagato? (1).

Queste due posizioni, in realtà, creano un'inutile polarizzazione del discorso: si passa dall'enfatizzare la differenza straordinariamente ricca delle culture, che rimanda implicitamente all'importanza dell'accettazione di questa differenza o all'impossibilità del suo superamento, alla posizione opposta di chi sminuisce il valore e la portata dell'appartenenza culturale quasi che questa sia un aspetto contingente della nostra vita.

È inverosimile sostenere in assoluto che le culture non esistono. Sicuramente la cultura è qualcosa che viene continuamente ricalibrata, che si mescola, che si modifica nel tempo dal punto di vista sia sociale che individuale, ma questo avviene a partire da un imprinting, che ha una sua forza e che agisce profondamente e non può essere sottovalutato. Si pensi alle differenze tra le culture alimentari (in Italia il modello del fastfood americano dopo un boom iniziale è sostanzialmente fallito), alle regole implicite condivise da gruppi anche ampi (i diversi margini di tolleranza del ritardo ad esempio), ai tratti caratteristici dei diversi popoli (la riservatezza svizzera; la flessibilità nell'applicazione delle regole tipicamente italiana). Le culture presentano una natura implicita e subliminale che trova il suo humus nell'educazione infantile, quando è più facile plasmare a livello inconscio la personalità, renderla adatta e idonea all'appartenenza che si vuole ottenere. La cultura potrebbe essere definita anche come un insieme

di educazioni. È un imprinting che si struttura a prescindere dalla sua stessa consapevolezza, ed è difficile poter affermare che questa matrice originaria non esista.

Non avere coscienza della propria appartenenza culturale è pericoloso perché produce un'estrema permeabilità: l'idea di una smobilitazione culturale, quella sorta di liquidità che il sociologo Bauman (2) denuncia come caratteristica delle nostre società e in fondo delle nostre relazioni, facilmente colonizzata dalle logiche commerciali di penetrazione del mercato che rischiano di prevalere su dimensioni più autonome e creative.

Come reazione alla liquidità si può sviluppare poi la logica dell'arroccamento culturale, che è altrettanto deleteria: sono proprio la chiusura e la rigidità che creano contenuti tirannici, assolutistici e soffocanti che portano all'identificazione del diverso con il nemico, alla violenza e alla guerra e spesso in nome di valori come la democrazia e l'umanità che, se autocentrati e autoreferenziali nel contesto del confronto con altri mondi, sono privi di significato.

la strategia del conflitto come manutenzione relazionale

Sia la società della *confidenza* estrema che riconosce la diversità come valore ma la stempera nella banalità dei buoni sentimenti, in una confidenza del «dover essere» in cui si perde la dimensione della fatica interculturale che la società della *diffidenza* estrema che produce, al contrario, il delirio della sicurezza e un finto modello di un'integrazione passiva, partono paradossalmente dal medesimo assunto: la negazione dell'incontro.

L'approccio della diffidenza lo teorizza chiaramente: siamo diversi, ognuno a casa sua. Difficilmente però ormai si può bloccare o limitare il melting pot di razze e



culture e allora si ripiega sui ghetti (le *banlieue* francesi), le classi separate (la proposta leghista delle classi ponte) o su dinamiche sociali tipiche dell'integrazione schiavista (stranieri impossibilitati ad accedere a ruoli di rilevanza sociale, dediti in prevalenza a occupazioni marginali). È accaduto, in una classe piacentina, che tutti i genitori dei bambini italiani abbiano ritirato i propri figli lasciando frequentare solo i bambini stranieri: nessun incontro, nessuno scontro, nessun problema.

Ma anche l'approccio tipicamente interculturale finisce spesso per cadere nello stesso meccanismo: siamo tutti uguali, loro sono come noi, non bisogna litigare, non possono esserci problemi. È impossibile, che nel momento in cui due culture si incontrino non si creino problemi, e questo sia perché le matrici di riferimento spesso fanno a pugni con quelle dell'altro; sia perché il nodo della sofferenza, dell'ansia e anche angoscia che si genera nello scoprire che i propri riferimenti basilari sono soggettivi, arbitrari e particolari è difficile da sciogliere. L'approccio che non mette in conto le difficoltà e i problemi e cerca di evitarli in nome dell'incontro ad ogni costo è escludente e emarginante tanto quanto l'altro.

Quale strategia allora può dirsi effettivamente interculturale? Quale educazione potrà efficacemente affrontare e dare risposte all'uso ideologico del bisogno di sicurezza a cui assistiamo in questi ultimi tempi?

l'educazione interculturale

Dalla profonda accettazione del conflitto che si verifica nel momento in cui due culture si incontrano non può che nascere un'apertura, che porta anche un elemento di scontro ma non nel senso di «guerra», quanto piuttosto come possibilità di rive-

dere il proprio antagonismo e riportarlo alla luce di uno sguardo diverso. Il conflitto apre al confronto e, se il conflitto interculturale è per antonomasia un conflitto sui significati, scoprire che uno stesso evento ha significati diversi a seconda dei codici a cui l'evento fa riferimento è un momento evolutivo straordinario: viene rivelata la complessità dello stare al mondo e quindi anche la sua ricchezza.

La strategia interculturale che punta sul conflitto è la strategia di un'educazione che insegna a vivere, affrontare e gestire le divergenze tra le culture come elementi imprescindibili, e come fonti di conoscenza reciproca, apprendimento di capacità sociali, rivisitazione delle proprie appartenenze.

il conflitto come risorsa

Non è per niente facile riuscire a percepire il conflitto come una risorsa. L'imprinting che abbiamo ricevuto ci porta a vedere il conflitto come un ostacolo, una minaccia, qualcosa da evitare o superare; l'esperienza dell'equazione litigio-castigo è tipica della generazione infantile e questo ha creato un diffuso «copione» in cui il litigio è associato alla colpa, alla punizione. Un copione che si fa fatica a scalzare.

Ci sono però quattro elementi che possono consentire di trasformare i conflitti, anche i conflitti interculturali, in risorse e apprendimento.

Il primo passa attraverso la *netta distinzione tra conflitto e violenza*. La violenza nasce dall'incapacità di stare nella situazione di contrasto e conflittualità, mentre il conflitto si colloca ancora nell'area della relazione: nel momento in cui c'è violenza la relazione è chiusa, si mira all'eliminazione dell'altro, non viene più considerato come interlocutore. La violenza poi ha una dannosità molto ben specificata, oggettivamente tangibile e con caratteristiche di

irreversibilità. C'è violenza quando c'è un danno effettivo e intenzionalità; non si può farne una questione di sensibilità personale perché altrimenti (e questa è la confusione che si genera quando si pensa al conflitto come una sorta di violenza di minor intensità) il discorso si stempera al punto che non si riesce più a distinguere tra l'insulto fatto dal vicino di casa e la strage di Gaza.

Senza una chiara presa di coscienza della differenza tra i due termini e senza un loro corretto utilizzo diventa difficile costruire un discorso sostenibile rispetto alla gestione del conflitto stesso. Educarsi ed educare a cogliere questa differenza è un aspetto fondamentale.

Il secondo elemento riguarda la *tentazione della soluzione ad ogni costo*. Non si danno conflitti senza che vi sia qualcosa di nascosto. In ogni conflitto c'è sempre un equivoco o qualcosa che le controparti tengono nascosta. Nei conflitti interculturali poi il fraintendimento, l'implicito, il lavoro del non detto e del non capito, è l'elemento preponderante. Ma come è possibile allora risolvere un conflitto se non lo si conosce adeguatamente? La logica della soluzione non è una logica di apprendimento: è ancora una logica di evitamento e negazione dell'incontro con l'alterità nella sua complessità. Il conflitto è un'occasione per tirar fuori qualcosa, ha un suo aspetto fittizio esterno, ma soprattutto una sua logica interna, e se invece di cercare di capire, imparare, si cerca una soluzione è chiaro che la questione permane o addirittura si complica.

Il terzo aspetto riguarda la *sostenibilità interna* al conflitto. Ognuno di noi, e nelle diverse culture questo è abbastanza evidente, ha una capacità emotiva peculiare di sostenere i conflitti o di sostenere diverse tipologie di conflitto.

Lo sguardo intenso ad esempio può alternativamente significare interesse o minaccia a seconda del contesto di provenienza. Lo stesso per il contatto fisico.

Si attivano dei «tasti dolenti» che ci derivano dall'infanzia e dall'educazione ricevuta: non necessariamente traumi, ma questioni emotive, connesse a vissuti infantili, che agiscono nell'età adulta e scatenano reazioni ed emozioni particolari di fronte a specifiche situazioni. Occorre lavorare per riconoscere la propria sostenibilità interiore emotiva, per dialogare con i propri tasti dolenti, capirli e accettarli profondamente. Solo così sarà possibile imparare a scardinare certe dinamiche conflittuali e provare a instaurare un incontro effettivo con l'altro.

L'ultimo elemento di una efficace educazione al conflitto, connesso strettamente al terzo, è quello della *sostenibilità esterna*. La sostenibilità esterna è la capacità di confrontarsi concretamente con il conflitto, di tirarlo fuori, di metterlo in luce, di vederlo e di gestirlo. Non si tratta di una competenza di esplicitazione puramente emotiva: spesso la reattività o la conflittualità endemica sono piuttosto segnale di una dominazione dell'emotivo sul consapevole; la gestione dei conflitti avviene piuttosto quando tra sostenibilità interna e quella esterna si crea un dialogo tale per cui il soggetto realizza un'azione consapevole, adeguata al contesto.

l'appartenenza aperta

Se distruggere le appartenenze culturali è grottesco e ridicolo e coltivare appartenenze chiuse è sempre pericoloso, la via dell'integrazione interculturale passa attraverso la possibilità di stare all'interno di una cultura, riconoscerla e accettarla ma allo stesso tempo darle la possibilità di confrontarsi e intrecciarsi con le altre.

L'educazione interculturale vuol dire allora, in un certo senso, educare a un nuovo modo di vivere la propria appartenenza culturale. Si tratta di favorire la consapevolezza di quelle che sono le proprie radici e matrici di base, e di sviluppare la capacità di rendersi disponibili a cambiarle e a stabilire delle comunicazioni autentiche con le culture diverse.

Il conflitto interculturale, se adeguatamente riconosciuto e gestito, aiuta in questo processo di apprendimento: sia perché lo scontro è un'occasione per limitare il proprio narcisismo e la propria autoreferenzialità, sia perché il conflitto aiuta a strutturare la giusta distanza, equilibrando i principi di diffidenza assoluta e confidenza eccessiva. In questo senso l'educazione interculturale come educazione al conflitto può essere una straordinaria occasione di apprendimento evolutivo, l'opportunità di creare nuove generazioni capaci di non irrigidirsi in schemi prefissati ma di affrontare efficacemente le sfide e la complessità che la società futura, ma anche quella attuale, ci pongono di fronte.

Daniele Novara

Note

(1) Vedi M. Aime, *Eccessi di cultura*, Einaudi, Torino 2005.

(2) Z. Bauman, *Modernità liquida*, Laterza, Bari 2002.