

## **VERSO IL MAINSTREAMING: L'OTTICA DI GENERE NELLA FORMAZIONE : L'ALBERO DI ANTONIA**

**Di Simonetta Botti\***

Nel panorama dell' educazione degli adulti rivolta a persone occupate si assiste ad una sostanziale *mise en abime* della categoria di genere. L'approccio di genere viene infatti riconosciuto nei piani di programmazione della formazione professionale che danno accesso al Fondo Sociale Europeo, come possibilità di accedere a percorsi formativi specifici e come priorità trasversale. Le pari opportunità che sembrano ormai entrate nell' orizzonte di attesa dei piani formativi solo raramente sono però divenute oggetto di riflessione epistemologica relativamente ai fondamenti, ai contenuti e alle metodologie che vengono attivate all'interno dei percorsi formativi.

Come a dire, si riconosce l'opportunità per le donne di accedere a percorsi di professionalizzazione specifici, con canali di finanziamento attenti ad uscire dalle trappole dell'esclusione sociale e lavorativa, ma i percorsi in se stessi dimenticano la categoria di genere nel loro dipanarsi.

La metodologia di lavoro dei formatori e le procedure stesse di progettazione formativa al contrario dimenticano di riflettere su quali siano i contenuti e gli approcci maggiormente validi nell'incontro con le donne. Il modulo formativo qui presentato da intendersi come buona prassi vuole dare un contributo ad una riflessione epistemologica su quali siano gli approcci metodologici più rispondenti ai bisogni delle donne.

Ancora più produttiva appare poi la possibilità di fondare una nuova prospettiva di genere di progettazione nella formazione , estendendo non solo quelli che sono moduli formativi di genere ad un sapere intergenere, ma individuando vere e proprie specificità nelle competenze delle donne che possano definirsi come modelli di riferimento. Mi sembra infatti che nel panorama degli studi di genere, soprattutto rivolti ad analizzare la presenza pubblica delle donne nelle organizzazioni e la collocazione nei piani di formazione e di carriera, non si sia ancora arrivati ad intendere il femminile come vera e propria categoria epistemologica in grado cioè di affermare un punto di vista originale rispetto all'essere nel mondo, punto di vista che si può a buon diritto candidare come ottica di genere, ma che ancora di più è in grado di affermarsi come modalità nuova di approccio all'adulità tout court, un'ottica intergenere cioè esportabile e comunicabile anche all'universo maschile.

E' possibile pensare a questa natura della metodologia di lavoro formativo con le donne come ad uno specifico femminile della formazione che possa essere generalizzato come competenza di genere?

### **L'ALBERO DI ANTONIA. UN'IPOTESI DI LAVORO**

Nel 1996 la regista olandese Marleen Gorris ha diretto un film dal titolo "L'albero di Antonia". Ritengo che la visione di questo film possa essere un efficace strumento di lavoro nelle situazioni che intendano valutare la percezione dei ruoli, particolarmente dei ruoli femminili, da parte delle donne coinvolte in un'esperienza formativa. Il film traccia una genealogia tutta femminile di una famiglia in cui protagoniste assolute sono le donne, mentre il corrispettivo maschile ricopre un ruolo del tutto marginale. Nella storia interagiscono diverse generazioni di donne e, sul piano sincronico, diversi ruoli femminili all'interno della comunità. Ognuna di esse incarna uno specifico femminile. La base euristica del percorso qui proposto attraverso lo strumento filmico è duplice.

Da un lato si richiama l'esperienza della clinica della formazione intesa come processo ermeneutico applicato agli eventi storico- biografici Dall'altro essa riprende l'assunto ,tra critica cinematografica e psicologia , affermato da Metz, secondo il quale la visione filmica riproduce una esperienza uterina, di ritorno dunque ad una *epochè*, ad una sospensione originaria percettiva e di attribuzione dei significati. In quanto esperienza profonda il film permette infatti di avviare efficacemente processi di identificazione con gli eventi e con i ruoli rappresentati e costituisce quindi la matrice per l'avvio di una riflessione su alcune piste di lavoro individuate e giudicate fondanti per il percorso formativo.

La messa in comune delle storie di vita si presenta come punto di arrivo del lavoro di analisi filmica esperienze formative e permette di costruire un clima di aula di tipo comunicativo e cooperativo. L'approccio metodologico delle storie di vita applicato ai contesti formativi consente infatti di costituire il gruppo di lavoro e di fare il punto sul bisogno e la motivazione individuale delle donne coinvolte nell'esperienza. La modalità delle storie di vita come strumento del patto formativo permette a tutte le persone del gruppo di esprimersi entrando in comunicazione autentica con le altre donne e di verbalizzare e prendere consapevolezza delle proprie motivazioni e dei propri bisogni, facendo il punto sulla propria traiettoria biografica. Raccontare di Sé permette l'avvio di un più ampio percorso di consapevolezza in prospettiva storico- sociologica, intesa come storia delle relazioni tra i generi e le generazioni.. La sua generalizzabilità è data infatti proprio dalla possibilità di diventare modulo formativo sulla storia dei generi e delle generazioni e della relazione tra i generi nella diverse società ed epoche storiche.

Visto nell'ottica di una prospettiva storico- culturale esso permette di avviare un processo di consapevolezza degli stereotipi culturali e comunicativi di genere che hanno agito in modo attivo nella propria storia di vita e nei processi di socializzazione e consente di identificare modelli di vita che hanno permesso la definizione di una propria personale genealogia al femminile.

Finalità complessiva è lo sviluppo dell' autostima che deve essere intesa come priorità trasversale e propedeutica ad ogni esperienza formativa. Fondamentale per ogni dimensione di cambiamento appare infatti la possibilità di acquisire competenze rispetto al proprio saper essere e strumenti comunicativi di presentazione di Sé e di decodifica dei contesti comunicativi.

La storia di vita delle donne che il film attraverso i processi di identificazione fa circolare all'interno del gruppo deve far sì che esse arrivino a:

- acquisire coscienza delle proprie competenze formali e informali
- acquisire consapevolezza delle meta- competenze
- definire e far emergere il proprio progetto di vita e i bisogni formativi connessi
- definire e far emergere i punti problematici: acquisire consapevolezza di efficacia rispetto ai vincoli e agli ostacoli che si interpongono alla realizzazione del proprio progetto di vita e acquisire strategie di *problem solving*.
- acquisire consapevolezza della relazione tra Io ideale e Io reale distinguendo tra aspettative e frustrazioni, desideri e bisogni immediati.

Dalla riflessione su come le donne del film attuano il proprio percorso esistenziale si evincono elementi di analisi rispetto al ruolo degli stereotipi di genere nei processi di socializzazione familiare e dei contesti più vasti, ai vincoli imposti dagli schemi etici e culturali condivisi, alla possibilità di controllare le variabili che interferiscono con la piena espressione del Sé.

La visione di questo film in un *setting* formativo permette una riflessione sui ruoli femminili rappresentati ed incarnati sia a livello personale, che in relazione alla propria

storia familiare. In questo senso appare rilevante la possibilità di considerare la propria storia personale a partire dalla riflessione sui ruoli agiti dalle figure femminili della propria genealogia in modo tale da poter delineare una propria personale genealogia al femminile recuperandone elementi caratterizzanti o criticandone i tratti in cui non ci si riconosce .

E' possibile dunque modellizzare una unità formativa con taglio di genere che permetta di avviare in modo non neutro, ma significativo per la consapevolezza del proprio modo *gendered* di essere nel mondo, il processo di cambiamento.

La discussione in gruppo delle tematiche affrontate da questo film può contribuire a definire dunque alcuni nuclei tematici essenziali:

- La rappresentazione di Sé di ogni singola donna a partire da una identificazione con i modelli di femminilità proposti dal film
- La messa in evidenza dei modelli femminili condivisi entro una determinata cultura
- La rappresentazione della biografia personale all'interno della storia di una generazione/genere , di un gruppo/comunità, di un contesto della macro storia.
- Raccontare la propria storia di vita partendo dal riconoscimento dei propri ruoli molteplici quotidiani : acquisizione del concetto di doppia presenza.
- Il riconoscimento nella propria personale storia dei modelli di identità adulta femminile a cui maggiormente riferirsi
- La capacità e l'attitudine ad ascoltare la storia dell'altro- dell'altra.
- sintetizzare i cambiamenti di ruolo nella storia delle donne avvenuti nel corso delle vite di nonne , mamme e proprie
- valutare il quadro sintetico della storia del genere come specchio della fisionomia del gruppo di lavoro
- definire e prendere coscienza di bisogni e motivazioni personali nella specifica situazione di formazione.

L'avvio della riflessione attraverso la visione dell'Albero di Antonia consente infatti di:

- ◆ comprendere e tracciare la propria biografia come processo di costruzione dell'identità nell'incrocio con altre storie di vita.
- ◆ Comprendere i nessi tra memoria individuale e memoria collettiva problematizzando il legame tra cambiamenti individuali e cambiamenti della macro - storia.
- ◆ Riconoscere e analizzare i diversi possibili ruoli femminili all'interno della comunità attraverso un processo di identificazione con le figure di donne rappresentate nel film.
- ◆ Riconoscere e analizzare la propria identità di genere attraverso il riconoscimento dei ruoli agiti nella propria esistenza e ricostruire i modelli femminili della propria genealogia e quindi un proprio modello di genealogia con taglio di genere.

## I PERCORSI POSSIBILI: LE FIGURE DI DONNE

Antonia è la matriarca che ritorna al paese delle origini dopo la fine della guerra con la figlia. Da questo momento essa inizia un difficile percorso di reintegrazione con la comunità di origine che vorrebbe imporre in modo acritico il proprio modello etico-sociale di convivenza che viene agito dal prete che parla la domenica dal pulpito della chiesa. Antonia traccia invece una personale etica al di fuori degli schemi costituiti della propria comunità e dell'istituzione religiosa. Essa mette al primo posto la lettura

autentica delle persone e si relaziona con la loro essenza autentica. La sua forza è la parola e la non dipendenza dal giudizio degli altri o dal condizionamento delle regole sociali. In effetti quando la figlia Danielle, l'artista, silenziosa, sognatrice e pragmatica al tempo stesso, le esprime il desiderio di diventare madre senza passare attraverso il matrimonio, la accompagna in un viaggio verso la città, l'altrove in cui sono possibili diversi percorsi di scelta, dove la aiuta ad incontrare un uomo disposto a diventare strumento del suo progetto. Danielle sceglie poi per sé l'omosessualità. Si tratta di scelte trasgressive molto forti rispetto alla morale comune che mettono l'accento sulla capacità di autodeterminazione che caratterizza queste donne. Ancora, rispetto alla comunità degli uomini del paese, Antonia e Danielle accolgono Desirée la ritardata. Desirée derisa dal padre di fronte a tutti dentro l'osteria, maltrattata e violentata dai fratelli, e quindi destinata ad una esistenza di servizio e di sopraffazione, trova invece nella famiglia allargata che si costruisce intorno alle due donne una propria collocazione positiva. Essa assume un ruolo che la compie pienamente: moglie del garzone, madre e addetta al lavoro di cura della casa. E' chiara dunque la modalità specifica di relazione tra le donne che è principalmente inclusiva e di integrazione tra le molteplici identità femminili.

Therèse, figlia di Danielle, incarna la centralità dell'intelligenza. *Enfant prodige*, fin da piccola esprime il suo genio matematico che si esplica anche attraverso la composizione musicale. Essa raffigura la pervasività della scelta del sapere rispetto alle scelte affettive e generative. Therèse incarna in modo affascinante un concetto diverso di generatività che non si esplicita nel lavoro di cura familiare, dei figli in particolare, che delega immediatamente alla comunità e al marito, ma nell'interesse profondo per la conoscenza, per la realizzazione di sé sul piano professionale.

La figlia di Therèse, Sara, è invece simbolo della purezza che non passa attraverso la razionalità. Sara rimane bambina nel film, non ne conosciamo il percorso da adulta e rappresenta il primato dell'emotività, intesa in senso profondo come illuminazione, come condivisione e capacità di lettura empatica dell'altro, come curiosità verso il mistero della vita e della morte.

Nella famiglia aperta di Antonia entrano poi Letta, che, incontrata in città arriva nella grande corte di campagna con i suoi tre figli avuti da padri diversi. Letta che incarna il trionfo della femminilità che dà la vita attraverso la maternità sposa il curato che si spoglia del proprio abito ecclesiastico perché troppo attaccato alla gioia di vivere che non gli era permesso esercitare. E ancora Olga la rossa, becchina, levatrice e ostessa, come un personaggio kafkiano, e Madonna la Pazza che, come Ecate, ulula alla luna, simbolo della femminilità ctonia e portatrice di mistero. Il film richiama anche tutti i simboli forti dell'immaginario collettivo rispetto alla donna rappresentata: la Nike di Samotracia, la Venere di Botticelli ed una Madonna ammiccante e complice delle fedeli sedute nei banche di chiesa. Da questi e da altre figure femminili che compaiono nel film in modo più marginale o silenzioso, la madre di Desirée o la nonna demente, appare evidente la molteplice possibilità di lettura del film. Nella proposizione al gruppo è interessante notare come le chiavi di lettura scelte seguano logiche del tutto imprevedibili e personali e compongano un quadro del femminile estremamente vario.

## LA STORIA DELLE GENERAZIONI

Al di là del lavoro individuale di riflessione che il film comporta esso si rivela strumento efficace anche per conseguire un secondo obiettivo relativo alla costituzione del clima in gruppo che garantisca la possibilità di una comunicazione autentica.

Attraverso la messa in comune delle diverse riflessioni sulle identità femminili rappresentate è possibile ricostruire un ritratto di genere del gruppo in formazione

estrapolando da ogni storia di vita gli elementi ritenuti maggiormente significativi per identificare la fisionomia del gruppo. Si definisce in questo modo un ritratto collettivo sui diversi assi del passato, i ruoli delle madri e delle nonne o di altre persone significative appartenenti a generazioni diverse, e del presente, i diversi ruoli e le differenti rappresentazioni di Sé delle donne nella situazione formativa. Anche rispetto al futuro la costruzione di una fisionomia di gruppo permette di esplicitare e mettere in comune gli obiettivi personali rispetto alla formazione in specifico, non solo definendo i bisogni e i desideri, ma collocandoli in modo consapevole nella personale traiettoria di vita. In questo modo il formatore può costituire un patto che tiene conto nel processo della situazione specifica e dei personali progetti di vita delle persone che si trova di fronte.

Da ultimo risulta possibile analizzare, attraverso i modelli diacronici raccontati, i cambiamenti della macro- storia nella rappresentazione dei generi ed in particolare dei ruoli femminili: le professioni, i luoghi, i discorsi delle donne visti rispetto a diverse generazioni o a diversi contesti di provenienza.

Sullo sfondo del film, impercettibilmente, la macro storia, dalla fine della guerra agli anni Settanta sembra non intervenire mai nei processi di socializzazione di questa famiglia/ comunità al femminile e nelle sue scelte etiche. Tuttavia è possibile considerare anche in questo caso la contiguità o lo scostamento delle storie di vita individuali rispetto al modello ideale proposto nel film. La macro storia nell'esperienza delle donne che raccontano di Sé entra spesso in modo inconsapevole, solo talvolta come riconoscimento di *patterns* culturali o di eventi focali. La guerra, gli anni Settanta, la rivoluzione sessuale, la scelta della professione o del matrimonio o della maternità risultano così, nella costruzione del racconto di Sé del gruppo elementi profondamente significativi poiché sono aspetti di cambiamenti culturali e sociali nella rappresentazione del genere.

Va detto che i percorsi in questo senso appaiono estremamente variabili.

Mi è capitato in una situazione formativa di riuscire a ricostruire una fisionomia dei ruoli femminili del passato rispetto ad un gruppo di donne attraverso la storia del fumo delle sigarette. Una nonna che fumava le sigarette veniva percepita immediatamente dal gruppo come una donna emancipata e trasgressiva, mentre una madre che non fumava era l'espressione di una scelta di vita, e di ruolo, estremamente tradizionale. Rispetto a queste valutazioni il gruppo riuscì a definire un ritratto femminile ideale che identificava ognuna delle donne presenti poiché traeva da ognuna di loro un elemento della propria storia presente o passata.

## IL GRUPPO

Riflettere sulla comunità femminile rappresentata nel film permette di valutare le modalità comunicative tra donne e tra gruppi di donne e gruppi maschili. Nel film la comunicazione intra- genere appare essenziale, autentica ed estremamente rispettosa delle specificità individuali. Non viene espresso nessun giudizio, o meglio nessun pregiudizio per nessuna delle donne del film. Di ognuna di esse viene raccontato il tratto essenziale, caratterizzante, senza nessuna sfumatura di attribuzione di significato. L'attenzione viene rivolta soprattutto alla strada che ogni donna percorre durante la propria esistenza: la personalità e le scelte che ne determinano il progetto di vita. In questo modo ogni donna del gruppo viene integrata e collocata a partire dalla propria specificità che si incarna in ruoli differenti e in modelli di vita talvolta anche contrastanti.

Desirè la ritardata che viene derisa dal padre di fronte a tutti nell'osteria e viene violentata e picchiata dal fratello , fuori dalla percezione grottesca e irrispettosa che ne

danno gli uomini, acquista una individualità che le permette di attuare un positivo progetto di vita, generativo e vitale.

Le donne del film dimostrano sempre un profondo rispetto reciproco: Antonia per la figlia che le dice di volere un uomo solo per rimanere incinta e che poi compie una scelta omosessuale, tutta la comunità circonda Therèse, che continua a studiare anche di fronte alla figlia appena nata, con spirito di solidarietà.

Il gruppo di donne si presenta come un *empowered work group*, un gruppo fondato su un' alleanza di tipo informale ( Piccardo, pag.111) alla base della quale sta una modalità di relazione autentica e di leadership diffusa e inclusiva, rispettosa della diversità e del punto di vista individuale che si declina in scelte di vita e di ruolo estremamente diversificate tra loro. Non viene rappresentato il conflitto, ma piuttosto l'attitudine alla cooperazione e all'aiuto reciproco che arriva fino ad una forma di protezione del gruppo. La parola, l'oralità sono la modalità comunicativa dominante tra le donne, ma una importanza fondamentale ricopre anche il silenzio che permette ai codici non verbali, gestuali di esprimersi nella loro gravidanza.

La comunicazione inter- genere appare invece più violenta e piena di sopraffazione. *"Il silenzio delle donne passava inosservato sopraffatto com'era dal rumore degli uomini"*. Gli uomini del film urlano e si picchiano, violentano e deridono...oppure entrano in silenzio nell'universo femminile con l'aria di esserne affascinati, ma di capire poco di quel modo di comunicare.

Anche in questo caso L'albero di Antonia costituisce la matrice attraverso la quale avviare una analisi dei *patterns* comunicativi che caratterizzano i gruppi per arrivare a mettere l'accento su quali siano le specificità del comunicare al femminile. Il piano di riflessione può essere tanto, in questo caso, diacronico come confronto delle relazioni intergenere a livello delle diverse generazioni, quanto sincronico, come raffronto delle modalità di relazione all'interno dei diversi contesti, ad esempio familiari o sociali.

Attraverso questo percorso di analisi le partecipanti possono diventare consapevoli delle barriere che influenzano la comunicazione nei gruppi di lavoro quando ad interagire sono persone di generi, cultura, età, razze e nazionalità diverse, quando non si superano cioè in modo consapevole le barriere dell'attribuzione stereotipata di ruolo e di competenze. Inoltre è possibile mettere in luce i vantaggi dei comportamenti inclusivi delle diversità, in particolare di genere, nell'ambito delle organizzazioni e dei gruppi indicando alcuni tratti comunicativi essenziali per la costruzione del clima all'interno del contesto.

Tale riflessione aiuta a definire strumenti di azione per sviluppare *skills* interpersonali volte al rispetto delle attitudini, alla valorizzazione delle competenze e alla gestione della complessità. Rispetto alla gestione della leadership maschile e femminile l'analisi della diegesi filmica può fornire competenze atte a decodificare i messaggi formali e informali del gruppo di lavoro e le modalità di gestione dei conflitti nei gruppi.

Essa pone l'accento sul clima sociale favorevole e sulle caratteristiche dei gruppi, la genesi dei conflitti o dei comportamenti assertivi in un clima cooperativo

## CONCLUSIONI

Esiste una modalità di leadership al femminile? Quali le *performances* che le donne ritengono fondanti del loro saper essere? Esistono dei *patterns* comunicativi di genere che differenziano la modalità di interazione e relazione tra gruppi? Esiste infine la possibilità di modellizzare categorie fondanti dell'essere in cambiamento delle donne che possano diventare elementi di riflessione euristica per la progettazione e gestione dei percorsi formativi in cui ogni individuo è chiamato al cambiamento?

**L'acquisizione di consapevolezza di Sé e di autostima.** Entrare in formazione significa per le donne in molti casi rientrare dopo assenze prolungate dal mondo della scuola o del lavoro e dopo parentesi più o meno lunghe dedicate al lavoro di cura della famiglia. Questo pone il problema prioritario di fare i conti con il proprio saper fare ed il proprio saper essere . Il percorso di *empowerment* diventa così lo *step* iniziale ed essenziale di una riprogettazione del proprio fare e del proprio essere nel mondo.

Esso richiede di diventare consapevoli rispetto alle proprie competenze, anche acquisite durante periodi non lavorativi, per esempio nel lavoro in casa.

Ma richiede anche di saper comunicare il proprio saper fare e saper essere, costruendo un curriculum realistico, ma anche in grado di valorizzare le specificità individuali. Punto di partenza è la presa di coscienza e l'accettazione dei propri limiti , delle frustrazioni vissute e dei *feed-back* acquisiti nelle proprie esperienze di vita. Il passaggio dall'io ideale all'io reale, la verbalizzazione consapevole dei limiti , ma anche delle potenzialità diventa allora momento essenziale e specifico di una formazione che intenda comprendere in sé non soltanto un passaggio di contenuti tecnico professionali e di base, ma anche una precisa capacità di progettazione e riprogettazione del Sé.

L'accento si sposta in questo caso in modo preciso verso le metacompetenze, competenze relazionali, di lavoro in *team*, di *problem solving* , competenze divergenti.

Esse devono permettere alle donne di attivare processi di autovalutazione, facendo emergere i propri bisogni e le motivazioni all'inizio dell'esperienza formativa . Anche durante tutto il percorso esse devono essere messe in grado di utilizzare strumenti di valutazione qualitativa degli apprendimenti rispetto alle aspettative iniziali e alla prospettiva di ruolo.

Si evidenzia qui un elemento che partendo dallo specifico femminile è in grado di diventare strategia fondamentale della progettazione di percorsi formativi. Se infatti la cultura professionale ha fino ad oggi privilegiato le competenze tecnico professionali, tradizionalmente riconosciute come prerogativa maschile, con una implicita esclusione delle donne come non adatte o meno adatte, la focalizzazione del percorso formativo sulle metacompetenze e sulle competenze trasversali permette di ridare valore centrale a tratti che vengono percepiti come specificamente femminili. Al di là del dato oggettivo relativo alle competenze reali dei singoli uomini o delle singole donne, quello che è importante sottolineare è la revisione e la decostruzione di uno stereotipo culturale che accordava maggiore valore ai dati misurabili, quantitativi, produttivi rispetto ai tratti di comunicazione, relazione, empatia sentiti come tipicamente femminili.

In questo modo si può pensare ad ogni esperienza formativa rivolta agli adulti come occasione di lavoro sul Sé e per Sé, che coinvolge anche il maschile in una riflessione sul genere , le generazioni e sul proprio essere nel mondo. Si tratta di una profonda risemantizzazione dei significati del proprio progetto personale nella relazione con il mondo poiché permette a ciascuno di riappropriarsi di una prospettiva storica e sociologica degli assetti culturali e di relazione .

Occorre dunque educare alla prospettiva di genere, meglio ancora di *E-quality*, tutti gli elementi che entrano nel percorso formativo, partendo cioè dalla formazione dei formatori e dei tutors, alla formazione dei *managers* e in particolare di coloro che svolgono la selezione e la gestione delle risorse umane, per quanto riguarda gli assetti aziendali e istituzionali, fino ad arrivare agli attori diretti delle esperienze formative.

Partire dal Sé, dalla propria traiettoria esistenziale implica il coinvolgimento di tutti i piani e le intelligenze personali, unendo al livello cognitivo, di semplice acquisizione di competenze e contenuti , anche, e forse soprattutto, il livello emotivo- relazionale.

raccordarsi alla totalità della vita delle persone con le problematiche che sono proprie di ognuna. Non occorre semplicemente fare il punto sugli apprendimenti, ma occorre avere presente le situazioni familiari e personali, con tutti i problemi di gestione e di carico di lavoro quotidiano che ogni esistenza, soprattutto femminile, presenta.

Dal punto di vista metodologico questo comporta una diversa organizzazione sia dei tempi del percorso formativo, con la necessità di flessibilizzare il più possibile gli impegni, sia della progettazione in modo tale che siano costantemente previsti dei momenti di discussione in gruppo e di condivisione dell'esperienza. Si tratta cioè di prevedere una ripresa costante del modulo delle storie di vita, facendo in modo che tale metodologia diventi strumento specifico di autovalutazione e *self-empowerment* costante.

L'ultimo elemento che ci sembra opportuno affrontare è quello del ***Mainstreaming***. Con questo termine si intende definire la costruzione dei saperi e delle percezioni sociali secondo un'ottica di genere, intesa non solo come ottica al femminile, ma in modo ancora più complesso come ottica intergenere.

Veniamo qui al centro del problema che intendevamo affrontare. Progettare esperienze formative in un'ottica di *mainstreaming* è una scommessa, ma anche una necessità che va ben al di là delle esperienze formative "per sole donne", per così dire, e che supera la prospettiva stessa delle pari opportunità. Si tratta cioè di fare in modo che le competenze specifiche riconosciute come prerogativa del femminile diventino patrimonio comune e condiviso all'interno dei generi.

In primo luogo è possibile smascherare le false prospettive di genere e gli stereotipi culturali che sono connessi alla rappresentazione del maschile e del femminile affrontando la storia dei generi ed avviando un processo di consapevolezza per quello che riguarda i rapporti tra i generi nelle diverse epoche storiche. È obiettivo del *mainstreaming* costruire una consapevolezza condivisa sugli stereotipi che nella cultura di riferimento agiscono a livello di comunicazione e rappresentazione sociale dei generi decostruendo i ruoli femminili, i processi di socializzazione, i linguaggi apparentemente neutri di cui i gruppi sociali fanno uso.

L'aspettativa di ruolo che un processo formativo costruisce nel proprio svolgersi diventa allora elemento di una lettura più ampia e approfondita relativa alle relazioni tra generi e generazioni e si colloca non solo in prospettiva di acquisizione di status, ma in una più completa prospettiva storico- sociale. La tensione dominante deve essere quella di spezzare gli stereotipi e gli ostacoli oggettivi che impediscono alle donne di avere le stesse possibilità formative e professionali degli uomini coinvolgendo anche questi ultimi nel processo di costruzione sociale di relazioni intergenere.

Il percorso di presa di coscienza dei generi in una prospettiva di *mainstreaming* è ancora allo stato embrionale, si deve tendere non solo alla diffusione delle buone pratiche, ma anche alla trasformazione degli enti formativi in ***learning organisations***, in grado cioè di valutare le ricadute positive della progettazione e della metodologia di genere per tutto il settore formativo.

**La sapienza di partire da Sé.** Le donne ancora più che gli uomini affrontano ogni esperienza di vita in modo olistico, inserendo ogni evento all'interno del proprio percorso di vita e all'interno del proprio progetto individuale. Per tutte le donne infatti investire tempo in un percorso di qualificazione e riqualificazione coincide nella maggior parte dei casi in un progetto di revisione della percezione di Sé, del proprio ruolo sociale, della propria autostima. In molti casi la frequenza stessa di un corso richiede una riflessione ed una riorganizzazione dei tempi di vita, intesi come tempi pubblici, dedicati al lavoro fuori casa, e dei tempi privati, dedicati al lavoro in casa e



alla cura della famiglia. Ogni evento di formazione si presenta per le donne come processo socialmente significativo carico di intenzionalità.

Necessariamente questo comporta una riflessione sulle proprie scelte di vita. Far coincidere gli impegni molteplici, chiedere aiuti, dedicare tempo a Sé, implicano una precisa volontà di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Le donne approdano dunque al percorso formativo con una precisa volontà di assunzione di ruolo, attraverso scelte precise che ne hanno messo in luce o che necessitano di mettere in luce in primo luogo i bisogni, gli obiettivi e le difficoltà.

L'approccio con l'aula, con l'esperienza formativa, non può dunque che essere olistico. Le donne portano dentro la formazione tutte se stesse.

**La relazione.** Partire da Sé significa per la maggior parte delle donne **volontà di condividere** il proprio percorso di vita, le proprie motivazioni e i propri bisogni, la propria fatica quotidiana e la motivazione all'esserci. L'evento formazione acquisisce per ognuna una precisa semantizzazione nel quadro più vasto della percezione di Sé e della propria storia personale.

La necessità di raccontare a quale punto ognuna si trova della propria traiettoria esistenziale diventa così il punto di partenza ineludibile per ogni gruppo di donne che entra in formazione.

**Modellizzare** i contenuti dei moduli al fine di dare un contributo alla loro diffusione e riproducibilità. L'approccio ad essi è essenzialmente quello di definire uno specifico metodologico che , partendo dalle esperienze al femminile, si presenti come modello significativo per ogni esperienza formativa e come avvio di un lavoro di consapevolezza storica, sociale e relazionale intergenere.

Ipotesi di lavoro è quella di considerare le specifiche modalità delle donne di mettersi-rimettersi in gioco, come una modalità euristica fondante per definire un passaggio significativo nel modo o nei modi di fare formazione.

Quello che fino ad oggi è stato un ambito essenzialmente declinato al maschile nelle scelte e negli approcci, nonché nella visione globale del rapporto formazione/professionalizzazione può e deve, nell'ottica del *mainstreaming*, inventare modalità nuove di lettura del bisogno, di approccio al singolo in senso olistico e di valutazione delle esperienze.

## **BIBLIOGRAFIA**

BALBO L ,Tempi di vita. Milano, Feltrinelli, 1991

BESEGGHI E., TELMON V. (a cura di), Educazione al femminile: dalla parità alla differenza, Firenze, La Nuova Italia, 1992

BOCCA G., Pedagogia della formazione. Milano, Guerini, 2000

CAVANA L., Il karma e l'epochè. Bologna, CLUEB, 2000

CTC programma formativo anno 2000 e anno 2001. Bologna,2000-2001

DEMETRIO D. L'educazione interiore. Firenze, La Nuova Italia, 2000

DEMETRIO D. L'educazione nella vita adulta. Per una teoria fenomenologica dei vissuti e delle origini. Roma, Carocci, 1995

DEMETRIO D. Tornare a crescere. L'età adulta tra persistenze e cambiamenti., Milano, Guerini,1991

DEMETRIO D. Saggi sull'età adulta: l'approccio sistemico all'identità e alla formazione, Milano, UNICOPLI, 1986

ENAIIP Iniziativa comunitaria occupazione Integra. Itinerario: Report di sintesi delle attività progettuali., Bologna, 1998-2000

- FORMENTI L. La formazione autobiografica. Confronti tra modelli e riflessioni tra teoria e Prassi. Milano, Guerini,1998
- FORUM FORMAZIONE Politiche e strumenti di gestione per le imprese (materiali del III incontro annuale sulla formazione per l'impresa e la pubblica amministrazione). Milano 1999
- GHERARDI S. Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa, Milano, Cortina, 1998
- GHERARDI S., MASIERO A., Parità e discriminazione, Milano, Angeli, 1988
- ISFOL Buone pratiche per la formazione delle donne e per il mainstreaming., Roma, Libri FSE, 1999
- ISFOL Oltre il tetto di cristallo. Donne e carriera: la scalata difficile, Roma, Libri FSE, 2000
- MASSA R. ( a cura di), La clinica della formazione. Milano, Angeli,1997
- METZ C., Semiologia del cinema: saggi sulla significazione del cinema, Milano, Garzanti, 1989
- MINISTERO DEL LAVORO- OFPL, Le buone pratiche nella formazione femminile, Roma, Libri FSE, 2000
- PECHINO. Dossier sulla IV conferenza mondiale delle Donne sull'uguaglianza, lo sviluppo e la pace. A cura della Commissione regionale Pari Opportunità della Regione Lombardia. Lombardia,1997
- PICCARDO C., Empowerment. Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona, Milano, Cortina, 1995
- PROGETTO CASSIOPEA Materiali del seminario conclusivo. Bologna, 2000
- REGIONE EMILIA ROMAGNA Linee guida di Educazione degli adulti. Bologna,anno 2000

### **SITI INTERNET CONSULTATI**

[www.women.it](http://www.women.it)

[www.isfol.it](http://www.isfol.it)

[www.minlavoro.it](http://www.minlavoro.it)

[www.strservice.it](http://www.strservice.it)

[www.infowoman.it](http://www.infowoman.it)

[www.eurispes.com](http://www.eurispes.com)

[www.nettuno.it](http://www.nettuno.it)

[www.regione.emilia-romagna.it](http://www.regione.emilia-romagna.it)

[www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)

[www.odl.net](http://www.odl.net) (sito Sinform)

[www.somedia.it](http://www.somedia.it)

\* Pedagogista e formatrice, docente a contratto presso la facoltà di Scienze della formazione- università di Bologna- sede di Rimini