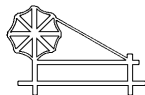




CITTA' DI TORINO



Centro Studi Sereno Regis

Via Garibaldi, 13 - 10122 Torino - Tel: 011 532824 - Fax: 011 5158000

E-mail: info@cssr-pas.org - Indirizzo web: <http://www.cssr-pas.org>

EDAP- Gruppo di Educazione alla Pace edap@cssr-pas.org



A SCUOLA DI CONFLITTI COME AFFRONTARLI E RISOLVERLI POSITIVAMENTE

Un ciclo di incontri per imparare ad affrontare i conflitti
ricercando soluzioni che facciano stare bene tutte le parti in causa

In un mondo sempre più globalizzato che moltiplica in modo esponenziale le possibilità di incontro/scontro tra persone, culture, religioni, interessi, diventa essenziale riuscire a gestire positivamente i conflitti che emergono dalle innumerevoli diversità. Altrimenti si rischia di andare incontro alla distruttività che deriva dal gestire male i conflitti (ricorrendo alla violenza e alla prevaricazione) o dall'evitarli e non affrontarli (cosa che talvolta può portare a condizioni ancora più gravi). Imparare a gestire i conflitti in modo positivo si può ed esistono numerose ricerche, studi e tecniche che lo attestano e lo rendono possibile. Dalla nostra capacità di affrontare e risolvere in modo nonviolento e costruttivo il conflitto può dipendere il successo della nostra vita e quello di un'umanità che non debba essere condannata alla guerra continua. Il percorso offre alcuni spunti per tentare di impostare rapporti interpersonali e sociali maggiormente costruttivi e solidali.

MATERIALI DOCUMENTATIVI DEGLI INCONTRI SVOLTISI IL:

21 maggio 2007: Come usualmente vivo i conflitti?

Riflessione guidata sul modo abituale di affrontare i conflitti, individuando le proprie strategie prevalenti.
Acquisizione di strumenti di analisi dei conflitti imparando a riconoscere la violenza e distinguere tra violenza e conflitto

28 maggio 2007: L'affermazione positiva, l'uso corretto del proprio potere

Sviluppare la conoscenza di sé e dei propri valori di riferimento, riconoscere e gestire i propri sentimenti, imparare ad usare correttamente il proprio potere, sviluppare fiducia e assertività

4 giugno 2007: Comunicazione e dialogo: decentramento, ascolto ed empatia

Sviluppare le competenze comunicative, i vari modi per comunicare, esprimere i messaggi in prima persona, imparare a dialogare invece che a discutere. Comprendere che l'altro può avere un punto di vista diverso, imparare ad ascoltare, saper assumere la prospettiva dell'altro e sviluppare una comprensione empatica

11 giugno 2007: Creatività e ricerca di soluzioni condivise

Imparare a utilizzare la creatività per trovare soluzioni senza né vincenti, né perdenti. Sperimentazione di strategie orientate a "trascendere" il conflitto. Valutazioni finali e conclusioni

Gli incontri, gratuiti, si sono svolti dalle ore 17,30 alle ore 19,30 in via Stradella, 192 (sede priva di barriere architettoniche) presso la ex-sala consiglio al piano

INFORMAZIONI e PRENOTAZIONI

Centro per la Promozione della Pace della Circoscrizione 5

Via Stradella 192, Torino. Tel. 011-44.355.57 - fax 011/44.355.75 – cdpih5@comune.torino.it

Ufficio Cultura – Tel. 011/4435537

A scuola di conflitti

Lunedì 21 maggio, Circoscrizione 5

Primo incontro

Ore 17,30- 19,30

COME USUALMENTE VIVO I CONFLITTI?

- Presentazione partecipanti e introduzione al percorso**
- Brainstorm su CONFLITTO**
- Commento: lo sguardo della nonviolenza sul conflitto
distinguere violenza da conflitto
verso una “definizione”
riconoscere la violenza**
- Scheda individuale (con commenti)**
- Lucido sugli atteggiamenti e sulle strategie nei conflitti**
- Strumenti di analisi dei conflitti (mappa, triangolo)**
- Esemplificazioni e domande, osservazioni dei partecipanti**
- Sintesi conclusiva sui principi metodologici dell’approccio nonviolento ai conflitti**

Testi di riferimento:

J.Galtung, Pace con mezzi pacifici, Esperia, Milano, 2000

Fisher et al., Working with conflict, Zed Books, London, 2003

E. Camino, A.Dogliotti, (a cura) , Il conflitto: rischio e opportunità, Edizioni Qualevita, Torre dei Nolfi, 2003

Come costruire una mappa dei conflitti

Le sfere sono le parti in causa

Le dimensioni relative indicano le relazioni di potere.

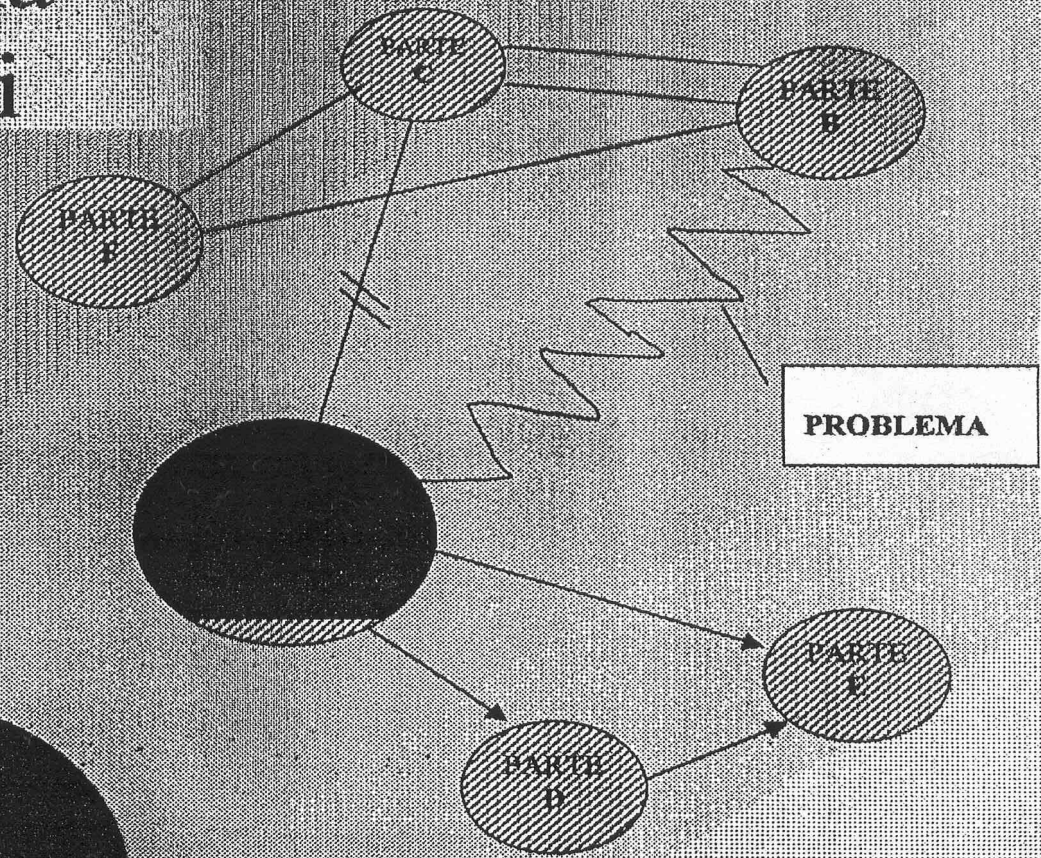
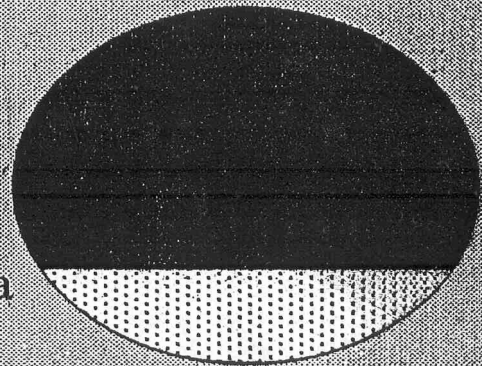
Le linee:

semplici = relazioni strette

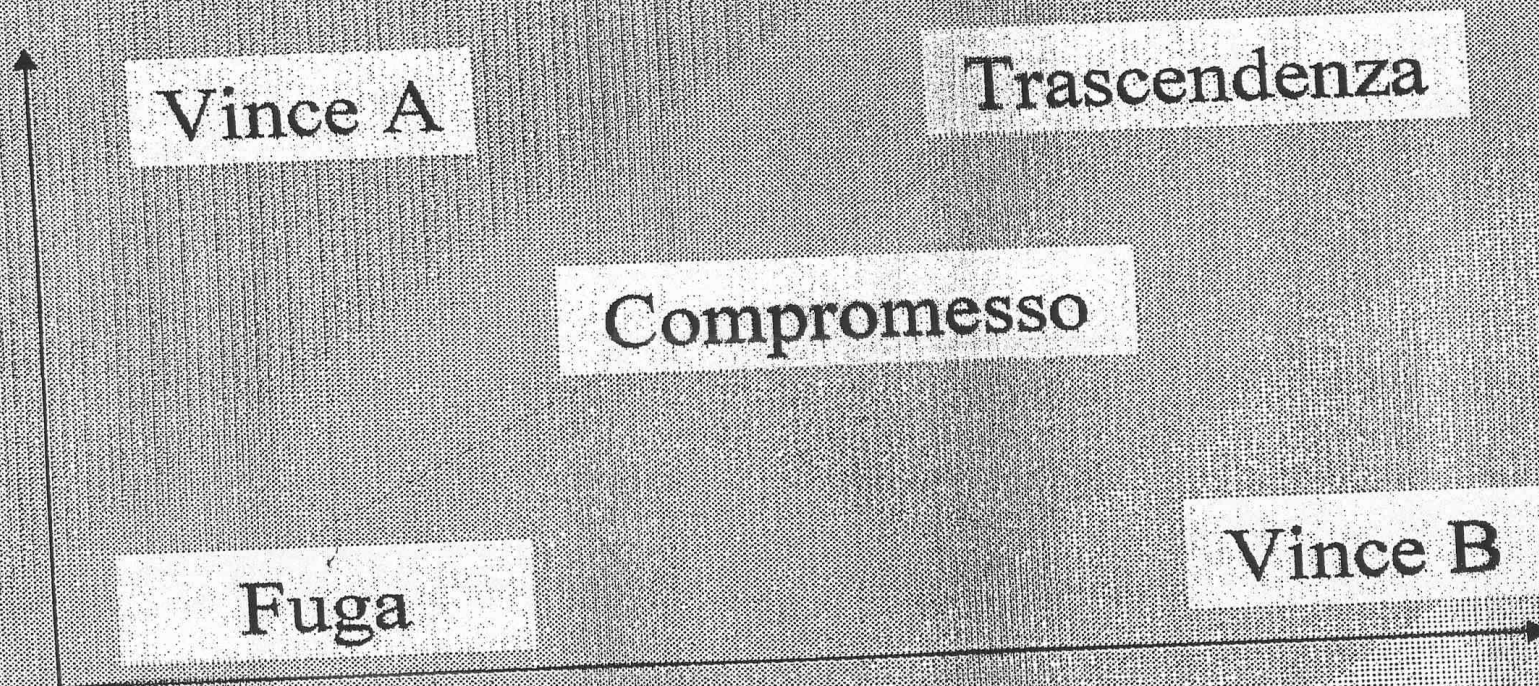
doppie = alleanza

a zig zag = conflitto

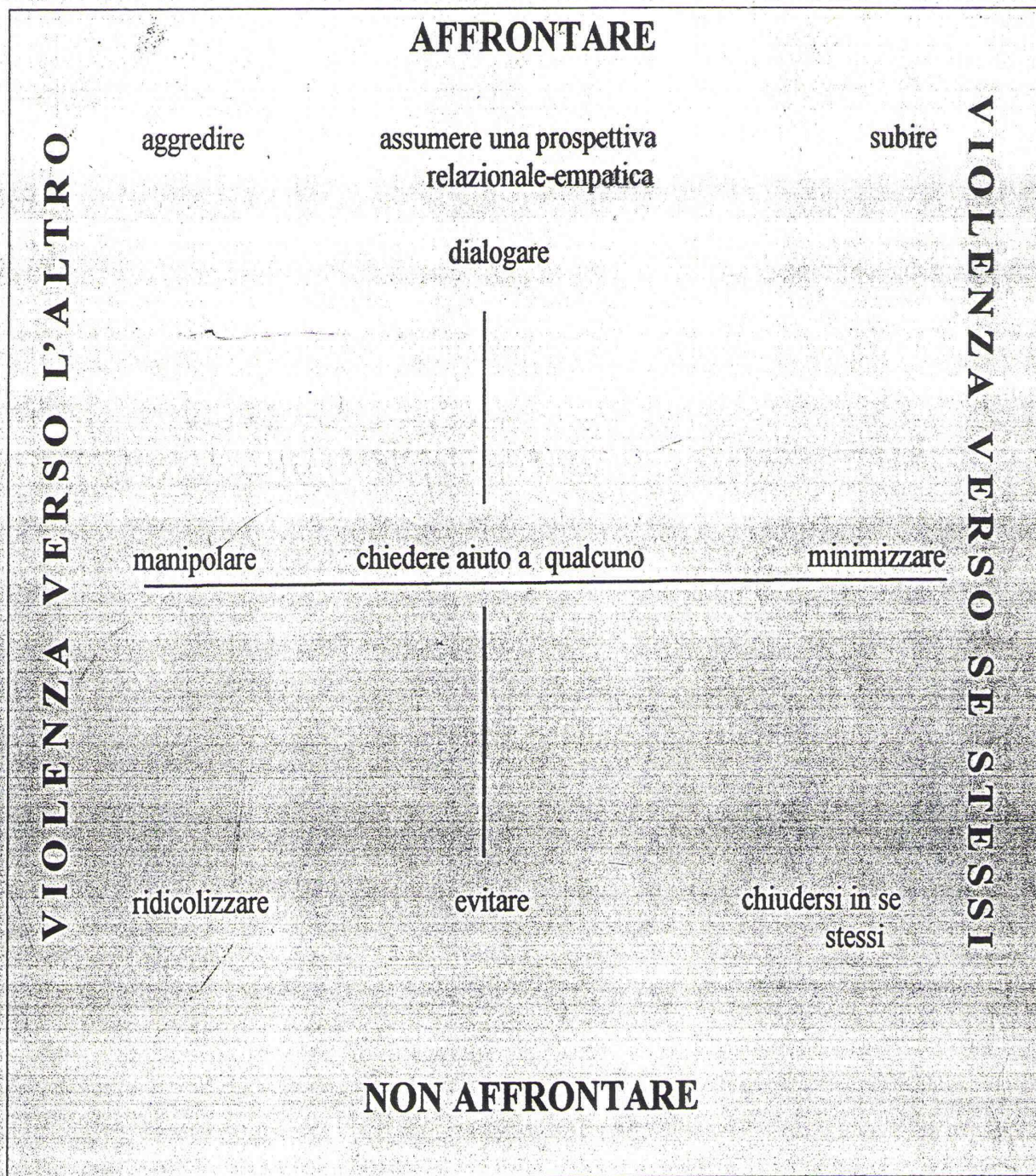
con interruzioni = relazione interrotta



Possibili esiti di un conflitto



ATTEGGIAMENTI DI FRONTE AL CONFLITTO



[da Angela Dogliotti Marasso - *L'approccio nonviolento al conflitto*]

Questionario di autoanalisi del proprio comportamento in situazioni di conflitto

Pensa ad un conflitto nel quale sei stata/o coinvolta/o e segna con una crocetta, tra i comportamenti sotto elencati, quelli che più si avvicinano al tuo tipo di reazione immediata:

COMPORAMENTO	Reazione immediata	Comportamento successivo
1. evito la persona e cambio argomento		
2. ridicolizzo, scherzo sul problema		
3. sto zitto/a e mi comporto freddamente		
4. cerco di capire il punto di vista dell'altro		
5. chiedo scusa		
6. dico all'altro che mi sento in conflitto e vorrei parlarne		
7. limito il conflitto individuando aree di accordo		
8. minaccio		
9. esprimo i miei sentimenti senza accusare		
10. attacco verbalmente l'altro		
11. attacco fisicamente l'altro		
12. cedo e fingo di essere d'accordo		
13. rinvio ad un momento più calmo		
14. mi lamento finché ottengo ciò che voglio		
15. nascondo i miei sentimenti		
16. mi vendico		
17. cerco di convincerlo/a		
18. chiedo l'intervento di qualcuno che mi dia ragione		
19. cerco qualcuno che possa aiutarci a comprenderci meglio		
20. minimizzo, cercando di convincermi che non è poi così importante		

Se dovessi individuare i comportamenti messi in atto in un momento successivo, sarebbero gli stessi o sarebbero altri?

I comportamenti individuati sono quelli per te prevalenti, in genere, nelle situazioni di conflitto? Se è così, a che cosa lo attribuisce?

Se, invece, il tipo di conflitto può influenzare molto il comportamento di risposta, quali ti sembrano le variabili più significative?

A scuola di conflitti

Lunedì 28 maggio, Circoscrizione 5

Secondo incontro

Ore 17,30- 19,30

L’AFFERMAZIONE POSITIVA, L’USO CORRETTO DEL PROPRIO POTERE

- Un’arancia e due attori: cosa ne facciamo?**
- Il pugno e la danza**
- Se uno ti percuote la guancia destra...**

Approfondimenti:

Carl Rogers, **IL POTERE PERSONALE E LA FORZA INTERIORE E IL SUO EFFETTO RIVOLUZIONARIO**, ed. Astrolabio

Martin Brian, **LA PIRAMIDE ROVESCATA**, ed. La Meridiana

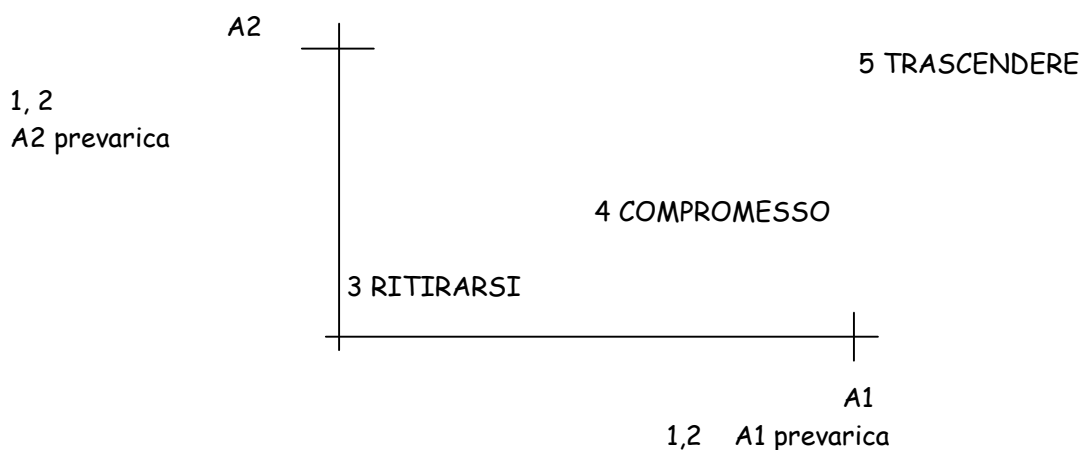
C.Scott e D.jaffe, **EMPOWERMENT, COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO RESPONSABILE**, ed. F. Angeli

John Friedmann, **EMPOWERMENT, VERSO IL POTERE DI TUTTI**, ed. Quale Vita

RISULTATI DEI CONFLITTI E PROCESSI NEI CONFLITTI

Esercizio: un tavolo, sul tavolo una arancia, due persone sedute al tavolo; cosa succede? Più idee possibili, grazie! Non siate arroganti, la maggior parte della gente ne produce non più di 8 di 16

Figura 1 - Conflitti: i 5 risultati di base



Trascendere: la situazione è ridefinita, entrambi guadagnano di più di quello che perdono

Compromesso: le parti rinunciano a qualcosa e guadagnano qualcosa

Ritirarsi: le parti rinunciano ai loro obiettivi (per qualche tempo)

Il diagramma rappresenta i 5 tipi generali di risultato in un conflitto con due attori. "1" e "2" sono gli stessi entrambi significano che una parte prevale. In un conflitto reale ogni tipo generale ha alcune specifiche interpretazioni.

"1" e "2" UNA PARTE CHE PREVALE

- la regola dell'uomo: continuare a combattere fino alla decisione può essere giusto (da evitare)
- la regola della legge: aggiudicare alcuni principi (come bisogni, gusti)
- la regola della fortuna della probabilità: alcuni metodi randomizzati
- compensazione: allargamento (triangolo), approfondimento (doppio)

"3" RITIRARSI

- andare fuori della situazione
- distruggere o dare fuori l'arancia
- guardare (solo) l'arancia
- metterla in frigorifero

"4" COMPROMESSO

- tagliare l'arancia
- spremere l'arancia
- sbucciare l'arancia e dividere gli spicchi, i pezzi
- ogni altra divisione

"5" TRASCENDERE

- ottenere un'altra arancia
- avere altre persone con cui dividere l'arancia
- fare un dolce all'arancia, fare una lotteria e dividere gli incassi
- seminare i semi dell'arancia, realizzare una piantagione e controllare il mercato

L'ARTE DELLO SPIAZZAMENTO

Oltre a sapere **stare spiazzati** (tollerare l'ansia) senza preoccuparsi più di tanto, ma cogliendo l'occasione per scoprire nuovi mondi si tratta anche di trovare modalità di risposta agli approcci degli altri **che siano spiazzanti** e che attraverso l'azione nonviolenta **ridefiniscano il contesto** e rendano possibile l'incontro su **nuovi orizzonti**, nuove **coordinate**, nuove **cornici**.

IL PUGNO E LA DANZA

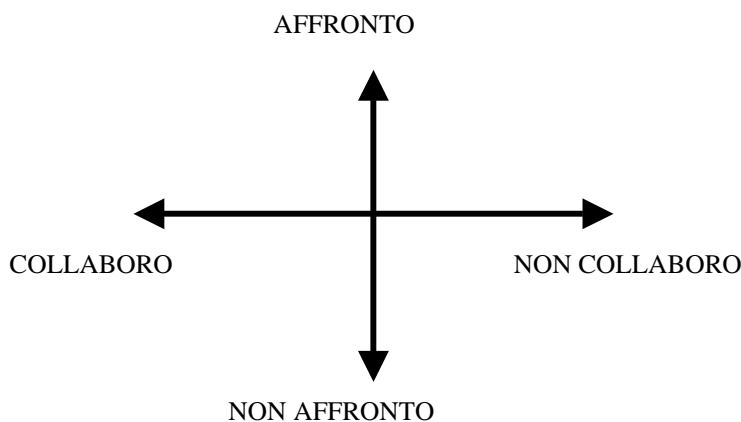
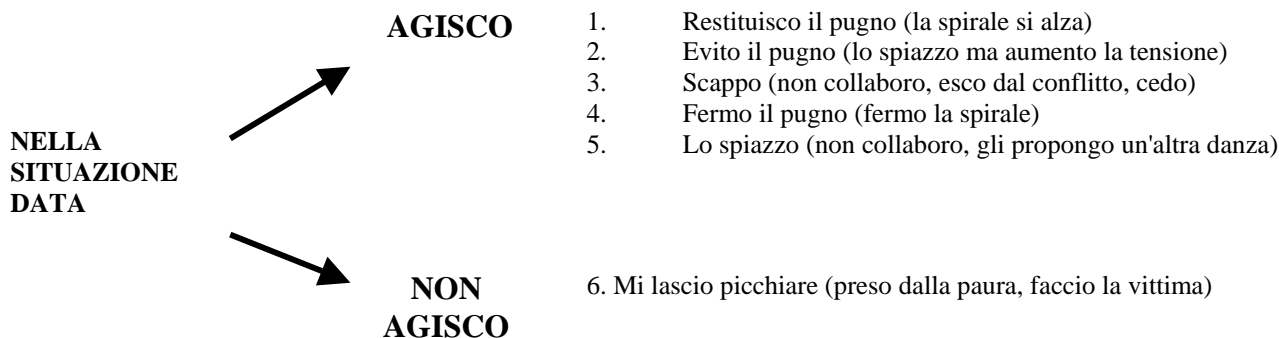
Se **uno mi da intenzionalmente un pugno** (non sta cadendo e per sbaglio, per riequilibrarsi mi ha dato un pugno ...) **STA EVOCANDO E PROPONENDO UNO SCENARIO** del tipo: "**sii antagonista**".

E allora devo sapere che quando **reagisco** anch'io **con un pugno**, a un livello – quello dell'azione – **mi sto opponendo**, a un altro – quello del contesto relazionale - **STO COLLABORANDO**. Mi sono lasciato coinvolgere in quella danza che l'altro con il pugno proponeva.

D'altra parte, se **non reagisco**, e **faccio la vittima**, non mi sottraggo a quella danza, **STO solo COLLABORANDO** (forse) a chiuderla più in fretta. Era una danza vincitore- vinto e lui ha vinto.

L'unico modo vero **per non collaborare** è **proporre una danza diversa** e indurre l'altro a cambiare danza. Non è mai facile, ma è relativamente più facile se sono consapevole che **L'ALTRO NON PUÒ SOSTENERE LA DANZA** nella quale è impegnato **SENZA LA MIA COLLABORAZIONE**.

L'arte di ascoltare e i mondi possibili, Marianella Sclavi, edizioni Le Vespe (pag 235)



BUON NATALE

a cura del comitato pace di Robassomero con

**SE UNO TI PERCUOTE LA GUANCIA DESTRA,
TU PORGIGLI ANCHE L'ALTRA.**

L'ARTE DELLO SPIAZZAMENTO

OSSIA COME METTERE A DISPOSIZIONE SPAZI DI AZIONE
AD USO DEGLI OPPRESSI

ALL'INTERNO DELLE SITUAZIONI DI DOMINIO

da "Rigenerare i poteri, discernimento e resistenza in un mondo di dominio"

Walter Wink, edizioni EMI (sezione biblica)

Perché la guancia destra? In un mondo di destri, un pugno dato con la mano destra avrebbe colpito la guancia sinistra dell'offeso. Lo stesso sarebbe accaduto con un schiaffo a mano aperta.

Per colpire la guancia destra con un pugno si sarebbe dovuto usare la mano sinistra, la quale però era riservata esclusivamente a compiti impuri.

Presso la comunità monastica di Qumram il solo gesticolare con la mano sinistra era sanzionato con 10 giorni di punizione.

L'unico modo in cui è possibile colpire in modo naturale la guancia destra di qualcuno usando la mano destra è con il dorso della medesima. Siamo allora di fronte a un insulto, non a una rissa.

L'intenzione prima del manrovescio non era quella di fare male, ma di umiliare, di rimettere un inferiore "al suo posto".

Normalmente non si colpiva in questo modo un proprio pari. Nel caso il risarcimento che si rischiava di pagare era esorbitante. Il trattato mishnaico "Baba Kamma" elenca i risarcimenti dovuti nel caso si colpisse un proprio pari: con un pugno, un giorno di paga; con schiaffi 50 giorni di paga, col dorso della mano 100 giorni di paga.

Il manrovescio era un mezzo abituale per ammonire gli inferiori.

I padroni colpivano in questo modo gli schiavi; i genitori i figli piccoli; gli uomini le donne; i romani i giudei. Abbiamo qui un insieme di relazioni di disuguaglianza, in ciascuna delle quali una reazione avrebbe provocato una punizione certa.

Fra gli uditori di Gesù c'erano uomini e donne che erano soggetti a queste umiliazioni, costretti a reprimere la loro rabbia nei confronti del trattamento disumanizzante riservato loro dal sistema gerarchico di classe, razza, genere, età, status sociale e dalla situazione politica derivante dall'occupazione imperiale.

Perché allora Gesù consiglia a questa gente così umiliata di porgere l'altra guancia?

Perché questo gesto depriva l'oppressore del suo potere di umiliare.

Chi porge la guancia sinistra dice di fatto: "Prova ancora. Il tuo primo schiaffo non ha ottenuto l'effetto che si proponeva. Io non ti riconosco il potere di umiliarmi. Sono un uomo proprio come te. La tua posizione sociale non modifica questo stato di fatto. Tu non puoi offendere la mia dignità."

Una reazione di questo genere mette l'offensore in grave difficoltà.

In termini semplicemente fisici, come può colpire ora, la guancia sinistra che gli viene offerta?

Non certo con un secondo manrovescio destre (provate a simulare la situazione per rendervene conto). Se chiude la mano o ne usa l'interno, è costretto a trattare l'offeso come un suo pari. Ma aveva appena usato il manrovescio proprio per ribadire la propria superiorità istituzionalizzata. Anche se dovesse reagire facendo flagellare l'offeso per la sua reazione, questi avrebbe in ogni caso ottenuto il suo scopo; fare notare al superiore la propria uguaglianza naturale.

In un mondo di onore e di umiliazioni si è impedito a un pre-potente di svergognare un "inferiore" in pubblico.

Gli è stato sottratto il potere di disumanizzare l'altro.

Come insegnava Gandhi, "il principio dell'azione nonviolenta è la non cooperazione con tutto ciò che si prefigge di umiliare".

Questo stesso schema di reazione era già stato sperimentato proprio ai tempi di Gesù. Appena dopo essersi insediato come procuratore della Giudea (26 D.C), Pilato fece introdurre nottetempo in Gerusalemme "i busti dell'imperatore che adornavano le insegne militari; gli ebrei ritennero questa una profanazione della città santa.

Una grande folla invase il quartier generale di Pilato a Cesarea, per implorarlo di togliere le insegne. Al suo rifiuto essi si prostrarono a terra e rimasero così per cinque giorni e cinque notti. Il sesto giorno, con la promessa che avrebbe dato loro una risposta, Pilato riuscì a farli radunare nello stadio, ma li fece circondare dalla milizia. Pilato dopo averli minacciati di sterminio se non avessero accettato le insegne ordinò ai soldati di estrarre le spade. Gli ebrei allora, come per un segnale convenuto, si gettarono a terra come un solo corpo, scoprirono la loro nuca e proclamarono di essere pronti a morire piuttosto che trasgredire la Legge. Stupefatto da uno zelo religioso così intenso, Pilato ordinò di rimuovere immediatamente le insegne da Gerusalemme. Gesù non suggerisce un comportamento del tutto estraneo alla sua gente, ma lo innalza da reazione occasionale e spontanea a elemento centrale dell'impegno al servizio del Regno.

A scuola di conflitti

Lunedì 4 giugno, Circoscrizione 5

Terzo incontro

Ore 17,30- 19,30

COMUNICAZIONE E DIALOGO: DECENTRAMENTO, ASCOLTO ED EMPATIA

- Correggimi se sbaglio**
- Comunicazione nonviolenta**

Approfondimenti:

G.Tardone, CORREGGIMI SE SBAGLIO, ed. Ponte alle grazie

M. B. Rosemberg, LE PAROLE SONO FINESTRE OPPURE MURI :

INTRODUZIONE ALLA COMUNICAZIONE NONVIOLENTA, ed.Esserci

CORREGGIMI SE SBAGLIO

Giorgio Nardone (ed. Ponte alle grazie)

DIALOGARE STRATEGICAMENTE COME CONDURRE LE PERSONE A CAMBIARE LA LORO REALTÀ

LA DIFFERENTI MODALITÀ COMUNICATIVE COSTRUISCONO REALTÀ DIFFERENTI. Sono i codici linguistici che noi utilizziamo che definiscono, modellano e trasformano i fatti e i contenuti per la nostra percezione e per le percezioni di quanti comunicano con noi

IL DIALOGARE FALLIMENTARE.

Si basa: 1) sulle migliori intenzioni di chi lo utilizza, 2) sulla convinzione ferma che chi lo usa ha delle proprie ragioni, 3) che chi comunica in questo modo propone all'altro le proprie opinioni e sensazioni senza dargli la possibilità di esprimersi

Questa modalità comunicativa si basa su alcuni **ingredienti** di base: PUNTUALIZZARE, RECRIMINARE, RINFACCIARE, PREDICARE e su altri che possiamo rappresentare con le seguenti frasi: "TE L'AVEVO DETTO!", "LO FACCIAMO SOLO PER TE!", "LASCIA ... FACCIAMO IO". Inoltre il BIASIMARE costituisce una ricetta a sé.

Una volta individuate le forme fallimentari del dialogo, il primo passo è di EVITARLE, il secondo consiste nel SOSTITUIRLE con strategie e tattiche in grado di farci raggiungere il nostro scopo.

Utilizzare strategicamente la comunicazione non è:

- MANIPOLAZIONE, ma fare in modo di trovare insieme a lui un punto di incontro. Qualunque interazione tra due persone rappresenta un processo di influenzamento reciproco.
- PERDITA DI SPONTANEITÀ. La spontaneità è un mito, non esiste mai sin dalle prime relazioni sociali di un individuo che si evolvono proprio sulla costituzione di quei **copioni di reazione** che definiamo impropriamente spontanei.

IL DIALOGARE STRATEGICAMENTE.

Questa modalità comunicativa si basa su alcuni **ingredienti**: DOMANDA piuttosto che affermare, CHIEDI VERIFICA piuttosto che sentenziare, EVOCA piuttosto che spiegare, AGISCI piuttosto che pensare.

Non è una magia ma una TECNOLOGIA raffinata applicata al dialogo ma un'arte antica perfezionata durante decenni di lavoro orientato a produrre cambiamenti nelle persone attraverso il dialogo riguardo a problemi da risolvere o obiettivi da raggiungere. La procedura da seguire ha lo schema seguente:

1. domandare
2. parafrasare le risposte
3. utilizzare le immagini evocative
4. riassumere parafrasando
5. orientare verso l'azione

E' necessario focalizzarsi sulla **comprensione dei meccanismi** che permettono a un problema di essere persistente piuttosto che sulle cause che l'hanno prodotto. Domandarsi "COME MANTENIAMO E ALIMENTIAMO I PROBLEMI MEDIANTE LE NOSTRE CONVINZIONI E LE NOSTRE AZIONI?".

Una volta disgelata la dinamica ridondante che nutre le nostre difficoltà, trovare e pianificare cosa fare concretamente per cambiare. **Risvegliare** nel nostro interlocutore la sensazione della **necessità del cambiamento**, evitando ogni opposizione ma aderendo al suo punto di vista **senza che si senta umiliato o giudicato**. La collaborazione del partner si può ottenere solo se non si sente contestato.

Tanto più faccio stare bene il mio interlocutore tanto più lui farà stare bene me. LAO TSE diceva: "CHI VUOL AVERE, DEVE COMINCIARE CON IL DARE".

IL DIALOGARE FALLIMENTARE.

INGREDIENTI	DESCRIZIONE	ESEMPIO
PUNTUALIZZARE (di base)	Sentirsi spiegare come stanno i fatti e come dovrebbero essere per funzionare meglio (serve per tenere sotto controllo la relazione)	
RECRIMINARE (di base)	Sottoporre l'altro a un processo in cui vengono puntualizzate le sue colpe (tende a produrre reazioni emotive di ribellione)	
RINFACCIARE (di base)	Chi rinfaccia si pone come vittima dell'altro e da questa posizione di dolore, usa la propria sofferenza per correggere i comportamenti che l'hanno generata (induce a esacerbare)	
PREDICARE (di base)	La struttura del fare la predica è proporre ciò che è giusto o ingiusto a livello di morale e sulla base di ciò esaminare e criticare il comportamento altrui (fa venire voglia di trasgredire le regole morali a fondamento della predica)	
"TE L'AVEVO DETTO!" (minore)	L'idea di fondo è che l'altro ci comunica l'idea che abbiamo sbagliato qualche cosa perché non abbiamo dato peso alle sue parole, opinione (genera rabbia, tanto più siamo coinvolti emotivamente tanto più è insopportabile)	"lo sapevo io ...", "non mi hai voluto dare retta, vedi?!"
"LO FACCIO SOLO PER TE!" ¹ (minore)	(fa sentire l'altro in debito, ma lo costringe anche a subire qualcosa che lo fa sentire inferiore)	
"LASCIA ... FACCIO IO" (minore)	(in realtà nasconde una forma di squalifica delle capacità dell'altro)	"cara, lascia, parcheggio io l'auto ...", "Carlo lascia fare a me questo"
BIASIMARE (una ricetta a se)	È una sequenza rappresentata da una prima parte nella quale ci si complimenta con l'altro e una seconda parte nella quale si afferma che però avrebbe potuto fare meglio, di più o che ciò non è abbastanza	"E' bellissimo, caro, ma come hai fatto a dimenticare che a me piacciono le pietre singole e l'oro giallo?", "Sì va bene, ma non è abbastanza avresti potuto fare meglio"

¹ Mai fare pesare all'altro quello che facciamo per lui (regola fondamentale della nobiltà dello spirito violata)

DIALOGARE STRATEGICAMENTE.

INGREDIENTI	DESCRIZIONE	ESEMPI
DOMANDA piuttosto che affermare	Per aggirare le resistenze dell'altro è meglio domandargli cosa pensa a riguardo di ciò che vogliamo introdurre come argomento di discussione (se vuoi ottenere comincia con il domandare piuttosto che con l'espone), si tratta di introdurre una forma particolare di interrogativo. Domande non provocatorio ma capaci di creare un clima collaborativi. Che orientano l'interazione verso un atteggiamento di comprensione del problema e non verso la ricerca del colpevole. Porsi in modo dimesso e chiedere	(al posto di) "come mai non mi consideri abbastanza?" (meglio) "negli ultimi tempi mi dedichi poca attenzione perché ho commesso una serie di errori o perché semplicemente non mi ritieni all'altezza?"
CHIEDI VERIFICA piuttosto che sentenziare	Chiedere verifica dopo 2-3 domande non è solo un verificare ma anche un ancorare quanto concordato, un modo per rafforzare quanto si sta costruendo. Una sequenza di piccole alleanze che portano a una grande alleanza finale. Si trasforma la relazione emotiva da competitiva a collaborativi. Gli interlocutori sono uniti nel combattere il nemico comune. Gli equivoci e gli errori precedenti.	"correggimi se sbaglio, tu pensi che il miglior modo per fare si che io eviti di ripetere quegli errori che ti hanno così disturbato sia che io mi sforzi a starci attento/a o che tu vigili sulle mie azioni intervenendo prontamente ogni qual volta io andassi in una direzione sbagliata. Così facendo potrei potrei prima di tutto non combinare grossi guai, dato che verrei immediatamente bloccato/a e inoltre imparerei attraverso l'esperienza a correggermi grazie al tuo controllo
EVOCA piuttosto che spiegare	La capacità di evocare sensazioni ed emozioni intense è uno strumento persuasivo molto potente. Il modo razionale indica e descrive, il modo evocativo fa sentire. Da una parte si gioca sul livello della relazione e comprensione, dall'altra si gioca sul livello della sensazione e dell'emozione evocata. Considerando che prima percepiamo e poi comprendiamo è più utile la modalità evocativa. È importante inserire nel canale logico della conversazione un canale sensoriale composto da immagini più che da ragionamenti	(modo razionale) "quando tu inconsapevolmente fai qualcosa di sbagliato nei miei confronti, questo mi provoca rabbia e rifiuto". (modo evocativo) "quando inconsapevolmente mi ferisci, mi provochi un grande dolore, come di una pugnalata alle spalle, alla quale mi viene di reagire cercando di ferirti a mia volta"
AGISCI piuttosto che pensare	Per ottenere un cambiamento reale non è sufficiente capire ma anche essere in grado di agire diversamente. Vanno introdotti nella vita di relazione una serie di rituali che organizzativamente permettano di sorvegliare gli accordi realizzati	(A) che io eviti di ripetere quegli errori che ti hanno così disturbato sia che io mi sforzi a starci attento/a (B) che tu vigili sulle mie azioni intervenendo prontamente ogni qual volta io andassi in una direzione sbagliata

IL DIALOGARE STRATEGICAMENTE (UN ESEMPIO)

LEI. Negli ultimi tempi mi dedichi poca attenzione perché ho commesso una serie di errori o perché semplicemente non mi ritieni all'altezza? **(l'altra persona non ti fa sentire in colpa per quello che fai, ma si pone con se fosse lei in difetto)**

LUI. Mi viene da considerarti un po' meno, non perché non ti stimo, ma perché ultimamente hai fatto una serie di cose sbagliate **(il dialogo si focalizza verso ciò che ha creato e mantiene il problema, lui offre informazioni reali sulla sua prospettiva)**

LEI. Tu pensi che gli errori che ho commesso e che ti fanno essere sfiduciato io li abbia commessi in maniera deliberata, oppure ho fatto le cose senza rendermene conto? **(proporre domande al cui interno siano rappresentate 2 possibili risposte in cui una appare la meno conflittuale e l'altra sia sentita già come una rottura)**

LUI. Non credo che tu sia stata capace di deliberati errori, penso che tu li abbia commessi in maniera inconsapevole, ma comunque li hai commessi. **(se il partner sceglie la risposta meno pericolosa per la relazione orienta il dialogo verso la collaborazione piuttosto che verso il contrasto)**

LEI. Queste cose sbagliate che io ho fatto senza rendermene conto e realizzando solo dopo quanto fossero fastidiose per te, sono cose che possono essere superate, oppure quanto è successo è qualcosa di irreparabile? **(la domanda è un vero fare ammenda e dichiarare i propri intenti riparatori, fa sentire l'altro nella ragione e lo pone come unico responsabile di una eventuale rottura)**

LUI. Se tu correggessi certi errori, potremmo recuperare tutto, sarebbe sufficiente evitare certe cose. **(decidendo di attivare un percorso di recupero degli errori commessi accetta la parte di protagonista del cambiamento che la struttura della domanda precedente gli aveva proposto)**

LEI. Correggimi se sbaglio: tu pensi che i problemi tra noi due siano emersi da una serie di miei errori che però io ho commesso senza rendermene conto, ma che comunque ti hanno offeso. Tuttavia sarebbe sufficiente per recuperare la situazione, che io smettessi di commettere tali inconsapevoli mancanze. In altri termini io ti ho inconsapevolmente ferito, facendoti sentire pugnalato alle spalle, ho scatenato in te la voglia di ferirmi a tua volta, rifiutandomi. **(adesso è utile parafrasare riassumendo i punti essenziali e per verificare e consolidare l'accordo raggiunto e procedere)**

LUI. Sì proprio così.

LEI. Pensi che nel mio impegnarmi a evitare di commettere di nuovo gli stessi errori, sarebbe utile che tu intervenissi immediatamente nel caso in cui io andassi di nuovo in una direzione sbagliata facendomelo notare; oppure pensi che sarebbe meglio che io facessi tutto da sola, assumendomi il rischio di sbagliare di nuovo? **(di nuovo domanda)**

LUI. Certo se io vigilassi intervenendo prontamente sui tuoi errori inconsapevoli sarebbe meglio, perché così si eviterebbero guai e tu impareresti prima a correggerti.

LEI. Correggimi se sbaglio, tu pensi che il miglior modo per far sì che io eviti di ripetere quegli errori che ti hanno così disturbato, sia che io mi sforzi di starci attenta e che vigili sulle mie azioni intervenendo prontamente ogni qual volta io andassi in direzione sbagliata. Così facendo io potrei prima di tutto non combinare grossi guai dato che verrei immediatamente bloccato nei miei eventuali errori e inoltre imparare attraverso l'esperienza a correggermi grazie al tuo controllo. In questo modo io mi sento protetta e guidata, come un bambino che esplora liberamente lo spazio intorno a sé, sotto lo sguardo vigile di un adulto pronto a intervenire nel momento del pericolo. **(di nuovo parafrasi)**

LUI. Sì. La penso proprio così

Domande e risposte procedono accordo dopo accordo, focalizzandosi sul cambiamento desiderato dopo aver fatto emergere ciò che creava problemi. Il tutto in un'atmosfera priva di rancore e rivalità all'interno della quale i partner convergono verso una stessa meta. Tutto ciò non è altro che una tecnologia raffinata applicata al linguaggio. Si utilizzano le proprietà della comunicazione capaci di creare nel dialogo le condizioni per una complementarietà di vedute e di emozioni.

LE PAROLE SONO FINESTRE, OPPURE MURI

INTRODUZIONE ALLA COMUNICAZIONE NONVIOLENTA

Marshall B. Rosenberg, edizione Esserci

Si può rimanere collegati alla nostra **natura empatica** anche nelle situazioni peggiori come racconta Etty Hillesun a proposito della sua esperienza nei campi di concentramento. Uno dei **fattori che influenzano la nostra abilità** di rimanere collegati empaticamente è l'uso che facciamo del linguaggio, delle parole. La comunicazione nonviolenta ci guida a **ripensare** il modo in cui esprimiamo noi stessi ed ascoltiamo gli altri.

Il **processo della COMUNICAZIONE** nonviolenta si articola su 4 aree. a) che cosa osserviamo, b) che cosa sentiamo, c) di che cosa abbiamo bisogno, d) che cosa chiediamo per arricchire le nostre vite. Ad esempio una madre potrebbe esprimere al figlio adolescente questi 4 elementi dicendo: "Francesco, quando vedo due paia di calze sporche sotto il tavolino da caffè e altre paia vicino alla TV, mi sento irritata perché ho bisogno di maggiore ordine nelle stanze che utilizziamo in comune ... saresti disposto a portare le calze in camera tua oppure a metterle in lavatrice?".

La comunicazione nonviolenta promuove l'ascolto profondo, il rispetto e l'empatia, viene usata per costruire **relazioni personali efficaci, solide, fertili**

Ci sono **forme di comunicazione inadeguate** che producono **relazioni sterili**, che portano a parlare in modi che feriscono gli altri e noi stessi, ad esempio: a) dare giudizi moralistici che implicano il torto o la cattiveria di coloro che non agiscono in armonia con i nostri valori, b) fare paragoni, c) negare le proprie responsabilità, d) comunicare i nostri desideri nella forma di pretese.

LE COMPONENTI DELLA COMUNICAZIONE NONVIOLENTA.

La prima componente, **CHE COSA OSSERVIAMO**, comporta la separazione della osservazione dalla valutazione. Quando combiniamo l'osservazione con la valutazione gli altri saranno propensi a udire una critica o a opporre resistenza a quello che diciamo. Nella comunicazione nonviolenta sono scoraggiate le generalizzazioni. Le osservazioni dovrebbero essere circostanziate, nel tempo e nel contesto, ad esempio "Paolo non ha segnato un gol in 20 partite" anziché "Paolo è un giocatore scadente"

La seconda componente, **CHE COSA SENTIAMO**, ci permette di individuare e di esprimere i nostri sentimenti. Si tratta di sviluppare un vocabolario che ci permetta di **descrivere le nostre emozioni con chiarezza e specificità**. Permettere a noi stessi di mostrarci più vulnerabili, esporci con fiducia all'altro, esprimendo i nostri sentimenti, può aiutarci a risolvere i nostri conflitti. I sentimenti possono esprimersi a diversi livelli di intensità. Possiamo immaginarli come una nota che si colloca su una *scala* musicale. Prendiamo ad esempi la PAURA la possiamo sentire come: 1) sento le ginocchia che mi tremano, 2) sento un blocco allo stomaco, 3) sento il cuore che è impazzito 4) sento un nodo alla gola, 5) sono mi è mancato il respiro. Si tratta di **acquisire l'abilità di spostarsi da un livello di intensità all'altro di queste emozioni**.

La terza componente, **CHE COSA ABBIAMO BISOGNO**, permette di riconoscere i bisogni che stanno dietro i nostri sentimenti. Ciò che gli altri dicono o fanno può essere lo stimolo ma la **causa dei nostri sentimenti**. Quando qualcuno ci **comunica** qualcosa in modo **negativo** ad esempio "Sei la persona più egocentrica che io abbia mai incontrato" abbiamo 4 possibilità di scelta del modo in cui ricevere il messaggio: a) **incolpare noi stessi** - "Oh, avrei

dovuto mostrarmi più sensibile"; b) **incolpare gli altri**, - "Non hai nessun diritto a parlare così, sei tu quello che è veramente egoista"; c) **percepire i nostri sentimenti e i nostri bisogni** - "Quando ti sento dire queste cose, mi sento addolorato perché ho bisogno che i miei sforzi nel tener conto delle tue preferenze siano in qualche misura riconosciuti"; d) **percepire i sentimenti e i bisogni nascosti nel messaggio negativo dell'altra persona** - "Ti senti amareggiato perché hai bisogno che le tue preferenze siano tenute in maggiore considerazione?".

Quando gli altri sentono una CRITICA tendono a **investire le loro energie** nell'AUTODIFESA o nel CONTRATTACCO. Nel processo di sviluppo della **responsabilità emotiva** la maggior parte di noi sperimenta tre stadi: 1) la "**schiavitù emotiva**" in cui ci crediamo responsabili dei sentimenti altrui - "Quando vedo il dolore della mia compagna perdo me stesso e allora debbo scappare"; 2) lo "**stadio scontroso**" nel corso del quale rifiutiamo di ammettere che ci importa di quello che gli altri sentono e desiderano - "E' un problema tuo, non sono responsabile dei tuoi sentimenti"; 3) la "**liberazione emotiva**" in cui accettiamo la piena responsabilità dei nostri sentimenti ma non di quelli altrui, e contemporaneamente siamo consapevoli del fatto che non potremo mai soddisfare i nostri bisogni a spese di quelli di altre persone

La quarta componente, **COSA DESIDERIAMO, COSA RICHIEDIAMO**, riguarda quello che vorremmo **chiedere agli altri** per arricchire le nostre vite. Evitiamo formulazioni vaghe, ambigue, astratte, usiamo un linguaggio di azione positivo, **dichiarando quello che vogliamo** anziché quello che non vogliamo. Quando parliamo, tanto più ci è chiaro che cosa vogliamo in cambio, tanto più è probabile che lo otterremo.

Dal momento che il **messaggio che mandiamo non sempre coincide con quello che viene ricevuto**, abbiamo bisogno di scoprire se il nostro messaggio è stato ricevuto in modo esatto chiedendo un riscontro, un "feedback". Abbiamo bisogno di **avere chiara la natura della risposta che vogliamo ricevere** - "*cosa ne pensate della mia idea?*". "*non interrompetemi mentre parlo* sono in difficoltà è una argomentazione emotivamente coinvolgente" - soprattutto quando stiamo esprimendoci in un gruppo altrimenti le **comunicazioni** potrebbero diventare **improduttive**, i **fraintendimenti** e le **distorsioni** che nascerebbero farebbero perdere molto tempo.

Le **richieste** sono recepite come **pretese** (coercizioni) quando chi ascolta crede che **sarà incolpato o punito se non si conformerà** ad esse. Possiamo aiutare gli altri ad AVERE FIDUCIA che stiamo facendo una richiesta e non una pretesa esprimendo il nostro desiderio che loro **obbediscano solo se lo fanno volentieri** - "Vorrebbe dirmi in che modo potrei farle saper quello che voglio dire senza che sembri che io le stia dando ordini?", "Saresti disponibile ad apparecchiare la tavola?" - e specificando gli **obiettivi che stanno dietro** la richiesta

Lo **scopo della comunicazione nonviolenta** non è quello di cambiare le persone e il loro comportamento per fare le cose a modo nostro; è invece, quello di creare relazioni basate sull'onestà e sull'empatia, che successivamente soddisfaceranno i **bisogni di tutti**. Creare un contesto, un **clima** in cui i conflitti, anche pesanti, possono essere affrontati con serenità.

Dopo aver compreso il processo della comunicazione vediamo quello dell'**ASCOLTO**.

A prescindere da **quello che le persone usano per esprimersi**, noi ascoltiamo le osservazioni, i sentimenti i bisogni degli altri e che cosa essi richiedono. Questo **processo di ascolto** si chiama **empatia** ed è una comprensione rispettosa di quello che gli altri provano. Spesso abbiamo un forte impulso a dare consigli, rassicurazioni, dire la nostra opinione, l'empatia invece ci chiede di **svuotare la nostra mente** e di ascoltare e basta.

Dopo aver ascoltato potremmo volere un riscontro, **parafrasando in forma di domanda** quello che abbiamo compreso dell'altro circa cosa osserva, cosa sente, cosa richiede. Ricerche sulle negoziazioni sindacali hanno dimostrato che *il tempo necessario per raggiungere una soluzione per il conflitto è ridotto della metà* quando ciascuna parte coinvolta nella negoziazione accetta, prima di rispondere, di ripetere accuratamente quello che è stato detto dall'oratore precedente.

Rimanere nell'empatia, prima di cercare una soluzione al problema, è importante per lasciare agli altri la possibilità di **esprimersi completamente**, fintantoché non sono stati **esauriti tutti i sentimenti** relativi a quel problema "*C'è qualcos'altro che vuoi dire?*". Quando percepiamo in chi parla un rilassamento della tensione, un senso di sollievo e il flusso di parole si interrompe allora possiamo dire che **c'è stata abbastanza empatia** e possiamo proseguire nella relazione. Per dare empatia abbiamo bisogno di empatia. Quando ci accorgiamo di stare sulla difensiva o siamo in difficoltà nell'essere empatici dobbiamo: a) fermarci, respirare, dare empatia a noi stessi, oppure, b) urlare in modo nonviolento, oppure c) prenderci un "time out".

L'empatia verso l'altro **ci apre verso un nuovo mondo**, quello dell'altro, ci permette di **essere vulnerabili**, di **ridurre la violenza potenziale**, di aiutarci ad **ascoltare la parola "no"** **senza prenderla come un rifiuto**, di ascoltare i sentimenti e i bisogni espressi tramite il silenzio.

Istruzioni

A livello individuale

- **Leggere il testo**
- **Registrare le parole chiave**
- **Fare una mappa concettuale**

Con gli altri del gruppo di esperti

- **Confrontarsi**
- **Trovare la migliore presentazione da fare agli altri del gruppo di base**
 - **Fare degli esempi**
- **Individuare alcune domande per verificare la comprensione**

A scuola di conflitti

Lunedì 11 giugno, Circoscrizione 5

Quarto incontro

Ore 17,30- 19,30

CREATIVITA' E RICERCA DI SOLUZIONI CONDIVISE

- Ripresa triangolo e diagramma di J. Galtung
- **Modello Pat Patfoort**
- **I nove punti: cornici e premesse implicite: uscire dagli schemi con CREATIVITA'**
- **Storie di cammelli, elefanti e saggi**
- **L'arancia e i due contendenti; uscita verso la Trascendenza**
- **Bibliografia**

Approfondimenti:

P. Patfoort *Io voglio tu non vuoi*, ed. EGA

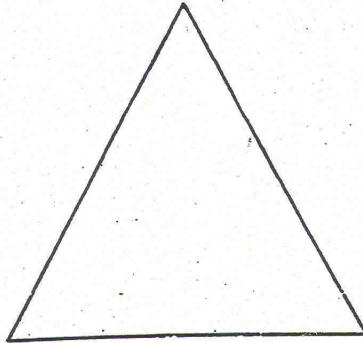
M. Sclavi *L'arte di ascoltare e mondi possibili* ed. Bruno Mondatori

J. Galtung *La trasformazione nonviolenta dei conflitti*. Manuale Transcend
Cem Mondialità. Rivista dei missionari saveriani di Parma, sede di Brescia

ARTICOLAZIONE DEL CONFLITTO

B - COMPORTAMENTI

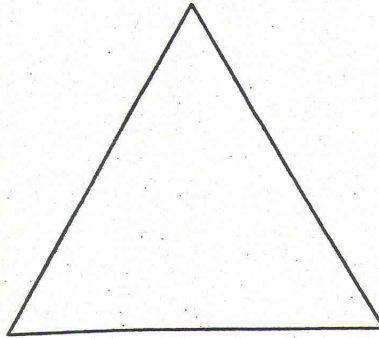
A - ATTEGGIAMENTI



C - CONTRADDIZIONE

B - VIOLENZA

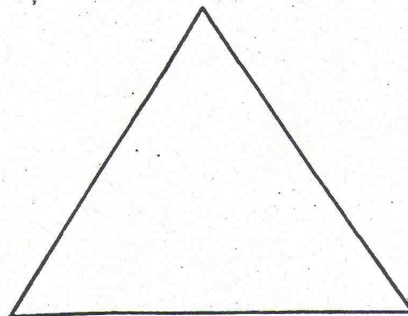
A - RANCORE, ODIO



C - INCOMPATIBILITA
DI SCOPI

B - DIALOGO, NV

A - EMPATIA



C - CREATIVITA'

PREMESSE DI BASE PER UNA TRASFORMAZIONE NON VIOLENTA DEI CONFLITTI (J. GALTUNG)

- 1-Il conflitto può essere sia fonte di violenza, sia fonte di crescita:
decisivo è il modo in cui lo si affronta
- 2-Nessun singolo attore detiene tutta la responsabilità:
interdipendenza delle parti
- 3-La responsabilità della trasformazione costruttiva del conflitto risiede nelle scelte dei singoli
attori: potere/ responsabilità di ciascuno
- 4-L'azione intrapresa può avere conseguenze negative: reversibilità
- 5-La forza deriva dall'unione per un fine comune: cooperazione
- 6-Nessuno possiede la verità: ciascuno la ricerca nel dialogo
- 7-La vita è sacra: ahimsa, rifiuto della violenza

++

DA "L'arte di ascoltare e mondi possibili" di M. SCLAVI ed. Bruno Mondatori

CORNICI E PREMESSE IMPLICITE

1 COME SI ESCE DALLE CORNICI DI CUI SIAMO PARTE (GIOCHI PROIBITI)

L'unico modo per risalire al sistema di premesse implicite in base a cui l'organismo opera è metterlo in condizione di sbagliare e osservare come corregge le proprie azioni e i propri sistemi di autocorrezione.

Gregory Bateson

1. Questo specifico esercizio consiste inizialmente in un gioco abbastanza noto, di quelli che si fanno dopo cena per passare il tempo e mettere alla prova la reciproca intelligenza e forse alcuni di voi sanno già la soluzione. Però il problema non è se si sa o no la soluzione. E' questo versante epistemologico che a noi interessa e che nei giochi di società certamente non viene esplorato. Se sapete la soluzione state li buoni e tranquilli e aspettate la seconda fase, se invece non la sapete vi avverto che solitamente su un'ottantina di studenti uno o al massimo due riescono a trovarla. Inoltre, come vedremo ,il piu importante contributo alla comprensione del processo non lo danno i "risolutori", ma gli "sbagliatori" e "risolutori in tandem.
2. Queste sono le istruzioni. Prendete un foglio di carta e disegnatevi sopra per almeno tre volte nove punti disposti come nella figura. Quello che dovete fare è provare a unire questi nove punti con quattro segmenti senza sollevare la matita dal foglio: dove finisce un segmento deve

iniziare l'altro. Vi chiedo di rendere visibili i vari percorsi che vi vengono in mente disegnando in rapida successione tre tentativi sulle tre riproduzioni dei nove punti. Fatelo anche se vi rendete conto che quei percorsi non risolvono il problema e quindi anche se provate un po' di fastidio a tracciarli perché vi sembrano inutili. Infine, dovete sbrigarvi: vi do solo cinque minuti di tempo.

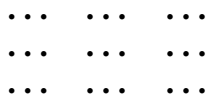


Figura 1. Il disegno dei nove punti riprodotti tre volte

3. Sono trascorsi i cinque minuti. Chiedo prima di tutto quanti sapevano già la soluzione, poi quanti fra quelli che non la conoscevano l'hanno trovata. Mi congratulo e la/lo invito ad attendere. Prima vediamo come si sono mossi coloro che non sono riusciti, poi "tu ci dirai come hai fatto". Vado a raccogliere in giro un po' di fogli e riproduco alla lavagna i tentativi falliti. Aggiungo accanto la soluzione.

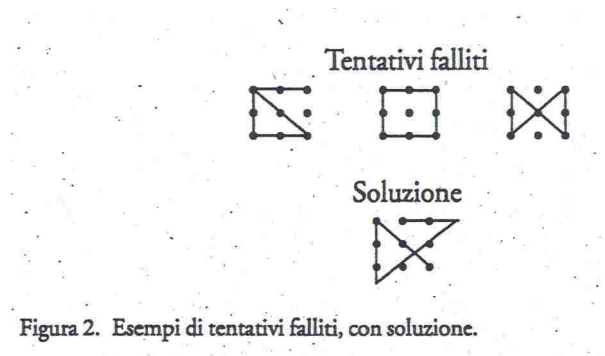


Figura 2. Esempi di tentativi falliti, con soluzione.

4. Lascio che le esclamazioni di meraviglia si acquietino e adesso inizia la fase più importante. dobbiamo ripercorrere riflessivamente questa esperienza.

Chi ha risolto il problema, cosa ha fatto di diverso?

Varie voci: "E' uscito fuori..." "E' uscito dal limite".

Quale limite? Una studentessa, timidissima (ma sono tutti molto esitanti molto timidi). "Il contorno dei punti".

I vari tentativi falliti sono percorsi diversi, ognuno rappresenta un cambiamento, una correzione, rispetto al precedente. Però tutti hanno in comune il muoversi entro un campo di possibilità che ha dei confini precisi. Abbiamo agito come se fosse insensato, proibito o irrazionale "uscire dal quadrato". Forse non ci è neppure passato per la mente di farlo, anche se io non avevo detto "Non uscite dal quadrato", l'avete dato per scontato. Questa è una premessa implicita.

Le premesse implicite si ricavano chiedendosi: come strutturavo inconsciamente, senza esserne consapevole il campo, perché questi comportamenti, questi criteri di correzione mi siano apparsi ovvi, scontati, logici?

COMUNICAZIONE E CORNICI CULTURALI

"Non si può non comunicare" afferma il primo assioma di Watzlawick In Pragmatica della comunicazione umana. Ossia anche quando la nostra bocca tace il nostro corpo parla, attraverso la postura, l'espressione del viso, la vicinanza, la gesticolazione ecc.. Nel continuo flusso

comunicativo esistono, infatti, due livelli di espressione, quello esplicito del contenuto detto e quello implicito, simbolico, sulla relazione tra i comunicanti che fornisce le informazioni su come interpretare il contenuto. E' questa la meta-comunicazione, la cui interpretazione corretta è la condizione indispensabile per lo svolgimento di qualsiasi comunicazione efficace. Al di là delle diversità di codici linguistici è infatti proprio la diversità dei codici simbolici che differenzia sostanzialmente la comunicazione intra-culturale da quella inter-culturale. Come spiega Graziella Favaro ,(nella prima ciò che tutti diamo per scontato, in quanto membri di uno stesso contesto culturale, ci aiuta a comprenderci l' un l'altro; nel secondo caso ciò che diamo per scontato può ostacolare o rendere più difficile la comunicazione reciproca. Infatti ciascuno dei comunicanti di differente cultura utilizza competenze comunicative diverse, efficaci e pertinenti nei propri contesti di riferimento, ma probabilmente inefficaci- inopportuni o disorientanti o addirittura controproducenti- in altri contesti. E ciò è spesso causa di piccoli e grandi " incidenti interculturali" che possono dare luogo all'avvio di conflitti su tutte le arene. A Trinidad, dopo aver inutilmente tentato di chiamare gli indigeni presso la nave mostrando loro degli oggetti, Cristoforo Colombo cerca di attirarli improvvisando una "fiesta". Così scrive nel diario: -Feci salire sul castello di poppa un tamburino che suonava e alcuni ragazzi che ballavano, pensando che si sarebbero avvicinati a vedere la festa. La risposta degli indigeni non si fa attendere: -Appena ebbero sentito suonare e visto ballare, lasciarono i remi e posero mano agli archi e li incoccarono e ciascuno di essi imbracciò il suo scudo e incominciarono a tirarci frecce.

Lo stesso evento è letto e interpretato attraverso le diverse "cornici culturali " di cui ciascuno è parte ,perché assorbite fin da bambino all'interno della propria comunità : la danza è segno di festa all'interno di una cornice, ma dichiarazione di guerra nell'altra. Le cornici sono perciò le "premesse implicite" attraverso le quali diamo senso, operiamo nel mondo e ci relazioniamo con gli altri, dandole per scontate. Al loro interno vi sono diversi piani di profondità decrescente in cui ciascuno illumina e indirizza l' altro: -il piano ontologico dei valori

-il piano delle rappresentazioni e delle norme

-il piano dei comportamenti e delle pratiche culturali

Ma nelle relazioni interculturali fermarsi al comportamento agito, decodificandolo reciprocamente secondo i propri piani, significa condannarsi all'incomunicabilità e poi all'ostilità.

SHOCK CULTURALI ED EMPATIA

Come per altre tipologie di conflitti , anche in quelli interculturali- sia che ci troviamo coinvolti direttamente sia che operiamo come terze parti (insegnanti, educatori, operatori sociali , operatori di pace..)- per lavorare alla loro trasformazione costruttiva, è necessario tenere presenti i tre elementi necessari della trasformazione dei conflitti: Empatia, Creatività e Nonviolenza. Nel caso degli incidenti interculturali- eventi critici definiti anche shock culturali- particolarmente importante, e anzi indispensabile punto di partenza, è l'empatia, non solo come elemento caratterizzante la "personalità non violenta" ,ma soprattutto come, diciamo così, approccio epistemologico alla relazione :ossia disposizione a mettersi dal punto di vista dell'altro , a provare a guardare le cose dalla sua angolazione culturale. Avere un approccio empatico all'altro, al differente da noi, ci consente infatti di avviare un processo di apertura e ampliamento della conoscenza che si sviluppa attraverso 3 tappe:

PRENDERE COSCIENZA DALLE NOSTRE CORNICI

Le coordinate culturali nelle quali siamo immersi fin dalla nascita (e che condizionano e influenzano i comportamenti e le pratiche) ci appaiono come naturali fino a quando non veniamo a contatto (o in conflitto) con altre coordinate e cominciamo a capire che, queste come quelle, sono un prodotto

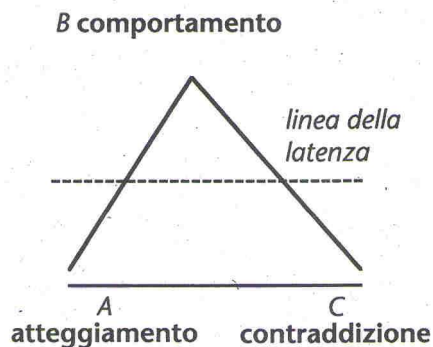
complesso di elaborazione storica. Sono una cornice che dà senso agli avvenimenti del mondo, analogamente a quanto fanno le cornici di cui sono portatori gli altri. Perciò l'incontro con il differente da noi ci consente di conoscere meglio noi stessi.

AVVIARE IL DECENTRAMENTO COGNITIVO

A questo punto comincia il superamento dell'egocentrismo- che Piaget indica come fase transitoria del bambino piccolo, che è in grado per esempio di comprendere chi è straniero per lui ma non che anche lui è straniero ad altri, e che invece sul piano culturale si prolunga, a volte, per tutta la vita e può diventare ideologica (etnocentrismo) – e si dà l'avvio al decentramento cognitivo. Ossia alla capacità di leggere gli eventi anche a partire da codici culturali differenti dai nostri, "uscendo" in qualche modo dalla nostra cornice.

NONVIOLENZA E MEDIAZIONE CULTURALE

Nel contesto italiano attuale non siamo ancora giunti a forme di discriminazione propriamente detta, almeno diffusa in dimensioni socialmente significative, perciò l'intervento nonviolento nei conflitti interculturali può ancora essere considerato di carattere preventivo. Se infatti utilizziamo il triangolo dei conflitti di Galtung, vediamo che i tre elementi che compongono tutti i conflitti (diversamente combinati a seconda che si tratti di conflitti semplici o complessi, con due o più attori ecc.), sono A l'atteggiamento ossia la disposizione e i presupposti anche individuali, C to, il problema, e B il comportamento (in inglese behavior) l'azione messa in pratica. Gli elementi A e C sono latenti, ossia spesso non emergono con evidenza, mentre l'elemento B è manifesto.



In questa delicata fase di trasformazione sociale e culturale del nostro paese, i conflitti interculturali sono caratterizzati da una forte presenza dei due elementi conflittuali latenti: gli atteggiamenti, per esempio sui piani della categorizzazione, dello stereotipo e del pregiudizio, e le contraddizioni, rappresentate dai molti incidenti shock culturali. Sono dunque presenti, in maniera crescente, entrambi i presupposti di base necessari per far compiere ai conflitti il balzo- più spesso di quanto ancora non avvenga- dal piano della latenza a quello del comportamento, che potrebbe manifestarsi anche in forme di discriminazione e violenza. Se a queste condizioni infatti aggiungiamo il martellamento sempre più assordante sul pericolo islamico che svolgono parte degli intellettuali della stampa e del mondo politico e specularmene la propaganda jihadista che si diffonde anche in alcune moschee italiane, che armano gli animi di sentimenti xenofobi e guerrafondai da un lato e fondamentalisti dall'altro, è evidente che lo scenario della diffusione di comportamenti violenti sulle diverse scale- dalla discriminazione sui banchi di scuola, al razzismo culturale, al terrorismo suicida- può farsi sempre più concreto, anche in Italia. La partecipazione italiana alla guerra e le organizzazioni terroriste internazionali buttano intanto benzina sul fuoco... Per questo è importante intervenire con la non violenza prima che ciò accada e bisogna, come direbbe Danilo Dolci, fare presto e bene.

PIANO ONTOLOGICO E DEI VALORI

- appartenenza religiosa
- concezione della vita/ della morte
- miti di fondazione
- sfera pubblica /privata
- autorità/libertà individuale
- solidarietà
- tabù e pudore
- concezione della natura

PIANO DELLE RAPPRESENTAZIONI E DELLE NORME

-

- modalità di apprendimento e di comunicazione
- rapporto tra oralità e scrittura
- diritti e doveri degli individui: leggi codificate e tradizioni
- concezione del tempo , spazio, corpo
- rappresentazione di malattia e salute
- concezione della famiglia
- relazioni interpersonali: uomo e donna , anziani e giovani genitori e figli
- concezione del lavoro ,dei beni e del denaro

PIANO DEI COMPORTAMENTI E DELLE PRATICHE CULTURALI

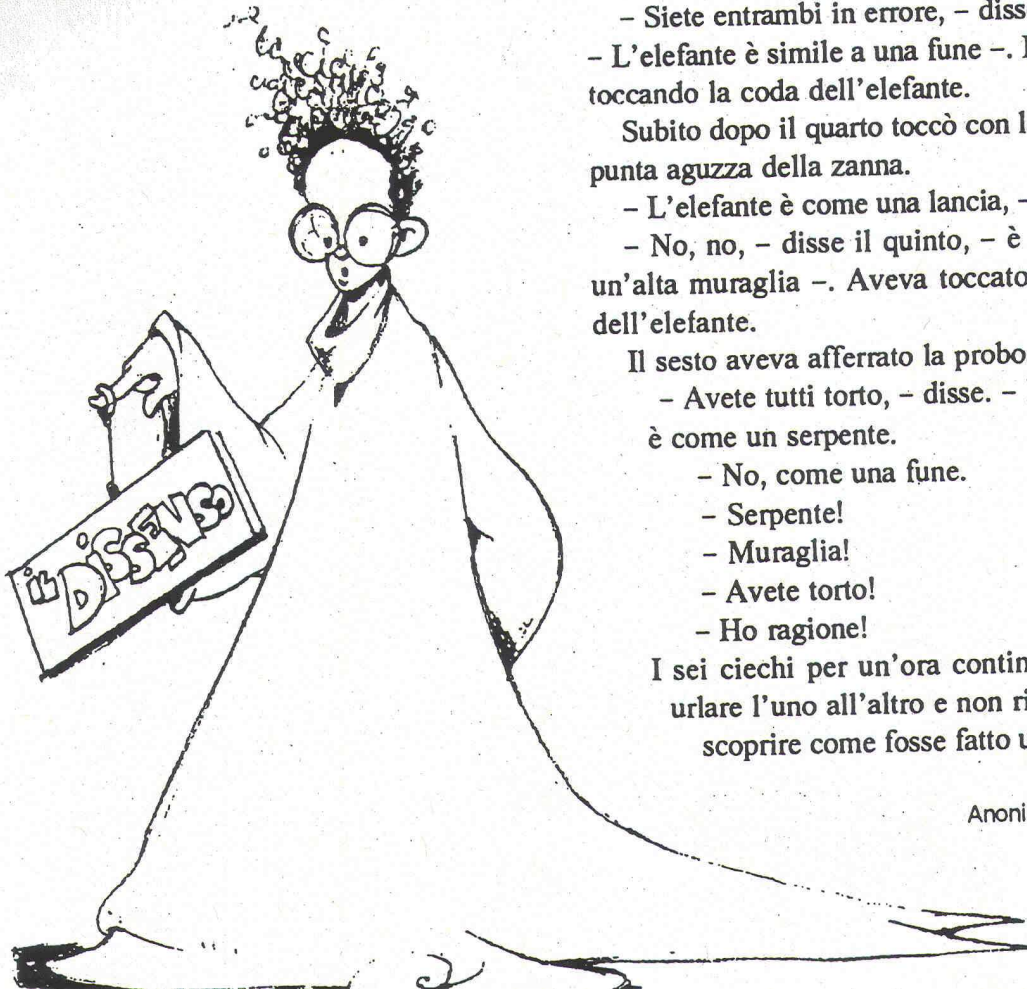
- messaggi verbali
- messaggi non verbali
- linguaggio del corpo
- modalità di occupare lo spazio
- modalità di gestire il tempo
- modalità di stabilire relazioni interpersonali; saluto, contatto
- elaborazione di progetti individuali
- strategie di apprendimento
- cibo,abbigliamento, segni esteriori....

I saggi e l'elefante

I conflitti sono vecchi come il mondo.
Le persone hanno sempre tentato di dare un senso alla propria esperienza
e di capirsi a vicenda. A volte ciò costituisce una difficoltà
perché non tutti vedono un problema nello stesso modo.
Leggendo questo antico racconto indiano, cerchiamo di scoprire
le cause dell'incomprensione fra i sei saggi.

C'erano una volta sei saggi che vivevano
insieme in una piccola città. I sei saggi erano
ciechi. Un giorno fu condotto in città un ele-
fante. I sei volevano conoscerlo, ma come
avrebbero potuto?

- Io lo so, - disse il primo saggio, - lo
toccheremo.



- Buona idea, - dissero gli altri, - così sa-
premo com'è un elefante.

Così i sei andarono a vedere l'elefante.

Il primo toccò l'orecchio grande e piatto
dell'elefante. Lo sentì muoversi lentamente
avanti e indietro.

- L'elefante è come un ventaglio, - procla-
mò. Il secondo toccò le gambe dell'elefante.

- È come un albero, - affermò.

- Siete entrambi in errore, - disse il terzo.

- L'elefante è simile a una fune -. Egli stava
toccando la coda dell'elefante.

Subito dopo il quarto toccò con la mano la
punta aguzza della zanna.

- L'elefante è come una lancia, - esclamò.

- No, no, - disse il quinto, - è simile ad
un'alta muraglia -. Aveva toccato il fianco
dell'elefante.

Il sesto aveva afferrato la proboscide.

- Avete tutti torto, - disse. - L'elefante
è come un serpente.

- No, come una fune.

- Serpente!

- Muraglia!

- Avete torto!

- Ho ragione!

I sei ciechi per un'ora continuarono ad
urlare l'uno all'altro e non riuscirono a
scoprire come fosse fatto un elefante.

Anonimo indiano

DA "La Trasformazione nonviolenta dei conflitti"
Metodo Trauseud di J. Galtung

Due storie: sui cammelli, i numeri e molte altre cose

1

C'era una volta un mullah che si stava dirigendo alla Mecca a dorso del suo cammello. Giunto in un'oasi egli vide tre uomini che piangevano. Allora fermò il cammello, e domandò, «Figli miei, che cosa succede?» Ed essi risposero: «Nostro padre è appena morto, e noi gli volevamo così bene». «Ma – disse il mullah – sono sicuro che ve ne voleva anche lui, e senza dubbio ha lasciato qualche cosa per voi».

I tre uomini risposero: «Sì, infatti egli ci ha lasciato dei cammelli. E nel suo testamento ha stabilito che metà dei cammelli andasse al figlio maggiore, un terzo al secondo e un nono al più giovane. Noi amiamo i cammelli e siamo soddisfatti delle parti assegnate. Ma c'è un problema: egli ci ha lasciato 17 cammelli e noi siamo stati a scuola, e sappiamo che 17 è un numero primo. Amando i cammelli, non possiamo dividerli».

Il mullah rifletté per un poco, e poi disse: «Io vi darò il mio cammello, e così ne avrete 18». Ed essi esclamarono: «No, non puoi farlo, tu sei in viaggio per fare qualcosa di importante...» Il mullah li interruppe... «Andiamo figli miei, prendete il cammello». Così essi divisero 18 per 2 e il figlio maggiore ebbe 9 cammelli, 18 per 3 e il secondo ebbe 6 cammelli, 18 per 9 e il minore ebbe due cammelli: un totale di $9+6+2 = 17$ cammelli. Rimaneva un cammello, uno solo: il cammello del mullah. Egli disse allora: «Siete felici? Bene, allora, forse posso riavere il mio cammello?».

E i tre uomini, pieni di gratitudine dissero: «Certamente», senza avere in realtà ben capito che cosa fosse successo. Il mullah li benedisse, montò sul suo cammello, e l'ultima cosa che essi videro fu una piccola nuvola di fumo, che scomparve rapidamente nello splendente sole della sera.

2

C'era una volta un giurista che viaggiava nel deserto con la sua macchina lussuosa. Passando attraverso un'oasi, egli vide tre uomini che piangevano. Allora fermò la macchina, e domandò, «Che cosa succede?» Ed essi risposero: «Nostro padre è appena morto, e noi gli volevamo così bene». «Ma – disse il giurista – sono sicuro che ha fatto testamento. Forse posso aiutarvi, con la debita ricompensa, si intende».

I tre uomini risposero: «Sì, infatti egli ci ha lasciato dei cammelli. E nel suo testamento ha stabilito che metà andasse al figlio maggiore, un terzo al secondo e un nono al più giovane. Noi amiamo i cammelli e siamo soddisfatti delle parti assegnate. Ma c'è un problema: egli ci ha lasciato 17 cammelli e noi siamo stati a scuola, e sappiamo che 17 è un numero primo. Amando i cammelli, non possiamo dividerli».

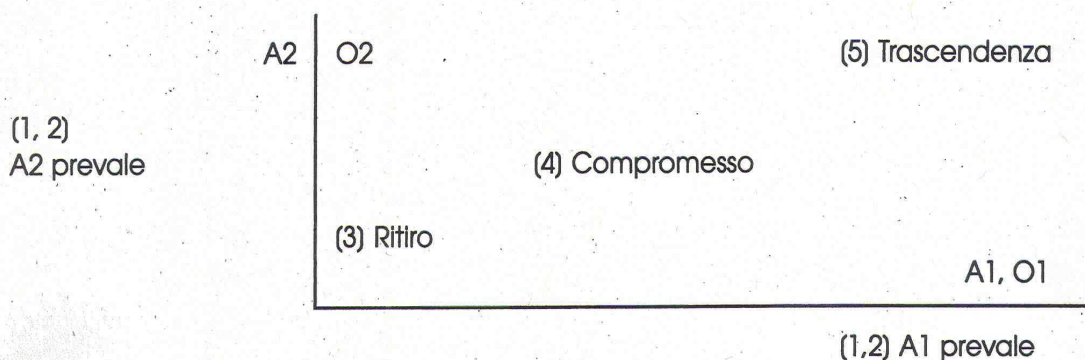
Il giurista pensò per un po' e poi disse: «Molto semplice. Voi mi date 5 cammelli, e ve ne restano 12. Dividete per 2, 3 e 6 e ottenete rispettivamente 6, 4 e 2 cammelli». E così fecero. Il giurista legò alla sua macchina i 5 infelici cammelli, e l'ultima cosa che videro fu una grande nuvola di fumo, che oscurò il sole della sera.

Questi sono due modi di risolvere il conflitto. La scelta sta a voi.

Soluzioni del conflitto e processi del conflitto

Esercizio: un tavolo, e sul tavolo un'arancia, due bambini seduti al tavolo; cosa succede? Pensate, il maggior numero di idee possibili. E non siate arroganti, la maggior parte delle persone ne trova al massimo 8 su 16.

Figura 1: Il conflitto - Le cinque soluzioni di base



(A = attore, O = obiettivo)

Lo schema presenta i cinque *tipi* generali di soluzione in un conflitto tra due parti. In questo caso [1] e [2] rappresentano la stessa soluzione, entrambe contemplano la prevalenza di una parte sull'altra. In un conflitto reale ognuno di questi tipi generali ha svariate interpretazioni *specifiche*:

[1, 2] UNA PARTE PREVALE SULL'ALTRA

- Dominio dell'uomo: Combatti, il potere è diritto (*da evitare*)
- Dominio della legge: Emettere una sentenza, secondo qualche principio (come i bisogni, o la preferenza culturale)
- Dominio del caso: Qualche metodo casuale (sorteggio)
- Compensazione: Allargamento (triangolo, interviene un terzo attore), approfondimento (con l'aggiunta di un altro conflitto)

[3] RITIRO

- Rinunciare ad affrontare la situazione
- Distruggere o dare via l'arancia
- Limitarsi a guardare l'arancia
- Metterla nel frigo

[4] COMPROMESSO

Tagliare l'arancia

Spremere l'arancia

Pelare l'arancia, dividere gli spicchi

Qualsiasi altro tipo di divisione

[5] TRASCENDENZA

Ottenere un'altra arancia

Chiamare più persone a dividere l'arancia

Cucinare una torta all'arancia, indire una lotteria e dividere il ricavato

Piantare i semi, farne una piantagione, prendere il controllo del mercato

Tesi di base: MAGGIORI SONO LE ALTERNATIVE, MENO PROBABILE È LA VIOLENZA

Il metodo Transcend è orientato a favore della trascendenza, esso mira ad *andare al di là*, a disarticolare il conflitto dal suo contesto e inserirlo in un contesto diverso. Superare la situazione della singola arancia, ottenerne un'altra («professore, ha dimenticato un'arancia!»). Oppure concentrarsi sulla parte più importante dell'arancia, i semi, e piantarli.

Questo per quanto riguarda le soluzioni del conflitto, ma cosa dire a proposito dei processi originari o degli approcci usati nel conflitto? Essi sono collegati:

- Tesi n. 1* La *violenza* tende a condurre alle soluzioni [1, 2], in cui *una parte prevale* sull'altra;
La *violenza* è utilizzata per imporre al vinto l'obiettivo del vincitore;
prevalere = essere al vertice, la violenza è un processo
- Tesi n. 2* Anche una *sentenza* tende verso le soluzioni [1, 2], *una parte prevale* sull'altra
La *sentenza* è utilizzata per decidere chi ha ragione (non colpevole/non responsabile);
prevalere = avere ragione, la sentenza è un processo
- Tesi n. 3* La *prevaricazione* tende a portare alla soluzione [3], il *ritiro*;
Il *ritiro* implica che il tempo non è maturo, si preferisce mantenere lo status quo;
ritirarsi = la prevaricazione è un processo
- Tesi n. 4* Il *negoziato* fra le parti tende a portare alla soluzione [4], il *compromesso*.
Il *compromesso* implica che nessuna delle parti impone le proprie condizioni;
giungere al compromesso = il negoziato è un processo
- Tesi n. 5* Il *dialogo* tra le parti tende a condurre alla soluzione [5], la *trascendenza*
La *trascendenza* porta a definire una nuova situazione;
trascendere il conflitto = il dialogo è un processo

In altre parole: la soluzione è già implicita nel processo, e il processo scelto dipende dal tipo di soluzione desiderata in un conflitto.

Bibliografia su nonviolenza e conflitto: testi generali e specifici

- * Arielli Emanuele, Scotto Giovanni, I conflitti. Introduzione a una teoria generale, Bruno Mondadori, Milano 1998
- ** Attili G.-Farabollini F.Messeri P., Il nemico ha la coda, Giunti, 1996
- ** Bauman Z., Modernità e olocausto, Il Mulino, 1989
- * Bobbio Norberto, Il problema della guerra e le vie della pace, IV edizione, Il Mulino, Bologna 1997.
- ** Bonino S., Empatia, Giunti, 1998
- * Boulding E., Inventare futuri di pace, EGA, 1998
- *** Fromm E. Anatomia della distruttività umana, Mondadori, 1975
- ** Fornari Franco, Psicoanalisi e cultura di pace. Antologia di scritti, Edizioni Cultura della Pace, S. Domenico di Fiesole (Firenze) 1992.
- * Freud Sigmund - Einstein Albert, Riflessioni a due sulle sorti del mondo. Nuova edizione di Perché la guerra?, Prefazione di Ernesto Balducci, Bollati Boringhieri, Torino 1990.
- * Galtung Johan, Gandhi oggi, Introduzione di Giuliano Pontara, Edizioni Gruppo Abele, Torino 1987.
- *** Galtung Johan, Pace con mezzi pacifici. Teoria della pace, teoria del conflitto, teoria dello sviluppo, teoria delle macroculture, Esperia, Milano 2000.
- ** Galtung J. Conflict Transformation by Peaceful Means, UNDMTP 2000
- * Gandhi Mohandas Karamchand, Teoria e pratica della nonviolenza, con saggio introduttivo di Giuliano Pontara, Einaudi, Torino 1996.
- *** Gilligan, Con voce di donna, Feltrinelli, 1982
- * Gordon T. Insegnanti efficaci, Giunti Lisciani
- * Gordon T. Genitori efficaci, La Meridiana, 1994
- * Goss Jean e Goss-Mayr Hildegard, La nonviolenza evangelica, La Meridiana, Molfetta 1991.
- *** L'Abate Alberto, Consenso, conflitto e mutamento sociale. Introduzione a una sociologia della nonviolenza, Franco Angeli, Milano 1990.
- *** L'Abate Luciano, Il sé nelle relazioni familiari, Angeli, 2000
- ** Milgram S. L'obbedienza all'autorità, Bompiani, 1975
- * Muller Jean-Marie, Le principe de non-violence. Parcours philosophique, Desclee de Brouwer, 1995 (traduzione italiana a cura di Enrico Peyretti edita da edizioni Plus, Università di Pisa 2004).
- Novara D.-Londero P. Scegliere la pace. Educazione al futuro, EGA, 1996
- Vittori Rita, Famiglia e intercultura, EMI, 2004 .
- Euli E., I dilemmi del gioco. La Meridiana, 2004