

Far pace litigando



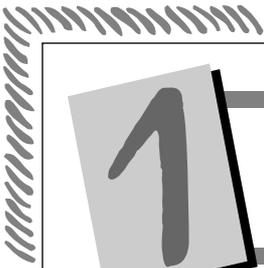
**EDUCARE
AD UNA
GESTIONE
NONVIOLENTA
DEI CONFLITTI/2**

A CURA DI ROBERTO TECCHIO

Questo numero

- 1 - Gestire i problemi
- 2 - Comunicare per gestire
- 3 - Trasformazione e soluzione del conflitto

NOTE'S
graffiti



Gestire i problemi

Questo sussidio rappresenta la continuazione e il completamento del precedente apparso nel n. 5 di NPG di quest'anno.

In base alla nostra mappa cognitiva sappiamo che in una situazione conflittuale dobbiamo riconoscere prontamente le componenti del disagio e del problema. Abbiamo visto che la gestione positiva del disagio è il primo passo per la gestione nonviolenta dei conflitti, perché non è possibile affrontare alcun problema quando di mezzo ci sono forti emozioni. In effetti la gestione del disagio comporta in qualche misura anche la gestione del problema (così come è vero il contrario, visto lo stretto rapporto tra i due elementi – *vedi parte 1*). Per es., a volte è sufficiente calmare un'ansia per rendersi conto che la situazione è assai meno problematica di come all'inizio appariva. Oppure, altre volte, praticando una saggia accettazione (che, come descritto nella parte precedente, rappresenta la gestione positiva del disagio), il problema resta magari intatto nella sua grandezza, ma non è più un "problema", nel senso che ci si rende conto di non poter far nulla sul momento per cambiare le cose (per es., un guasto al treno che blocca per ore in una stazione e impedisce di partecipare a un importante incontro). Spesso però il problema lo posso affrontare direttamente per trasformarlo e risolverlo.

Percezione di problemi e problemi di percezione

La vita è una cosa meravigliosa, o una valle di lacrime? La nostra percezione

della realtà gioca un ruolo centrale nella genesi e nella risoluzione dei problemi e dei conflitti che viviamo, tanto da poter affermare che **il cambiamento di percezione è un obiettivo fondamentale** nella gestione costruttiva dei conflitti. Il cambiamento di percezione consiste nel cambiare il proprio e/o l'altrui punto di vista rispetto a una determinata situazione, fino a vedere le cose in modo significativamente diverso da prima (il processo che porta a tale risultato viene in genere chiamato "ristrutturazione cognitiva").

La percezione dipende da molti fattori. Tra questi, per il discorso che stiamo facendo, riveste particolare importanza la nostra concezione della realtà, cioè le idee e le opinioni che ci siamo costruiti circa la realtà. Per esempio è frequente osservare che una volta che ci siamo fatti un'idea "su" di una persona (positiva o negativa che sia) nella relazione con essa tendiamo poi a percepire, tra le tante cose che essa dice e fa, solo quelle che confermano la nostra idea di partenza. Finché non accade qualcosa che svela il pregiudizio è difficile rendersi conto di questo fenomeno. Così accade che chi è cresciuto in una cultura razzista tende a vedere veramente la propria superiorità e l'altrui inferiorità come un fatto naturale, e ai suoi occhi la cosiddetta "realtà dei fatti" non farà altro che confermarci quella opinione, anche di fronte alle prove più evidenti. Insomma, ciò che chiamiamo realtà è qualcosa che si può

manipolare con grande facilità, anche in buona fede, per cui va a finire che **si vede ciò che si è abituati a vedere, o ciò che si vuol vedere!** Ecco perché è così difficile (far) cambiare idea e perché la forza della ragione da sola non basta: bisogna toccare il cuore se si vuole operare un cambiamento profondo, efficace. L'obiettivo della conoscenza, della comprensione di ciò che chiamiamo realtà, richiede dunque una grande capacità di osservazione di quello che abbiamo davanti agli occhi – a volte siamo così confusi e pieni di pregiudizi da non vedere – che al contempo sappia andare ben oltre il dato percepito dai sensi - perché come dicono poeti e saggi "l'essenziale è invisibile agli occhi".

Cos'è un problema?

Tornando alla nostra mappa concettuale, cioè alla definizione di conflitto proposta (che, ricordiamolo, ci serve unicamente per "stare dentro" quella realtà che chiamiamo conflitto allo scopo di esplorarlo, comprenderlo e quindi gestirlo positivamente), possiamo cercare ora di capire meglio quella componente del conflitto che chiamiamo problema. All'inizio ne abbiamo dato una definizione (*vedi parte 1*), proviamo ora a usare altri termini per cambiare "punto di vista".

Potrei dire di trovarmi di fronte ad un problema ogni qual volta nella relazione (con me stesso, o con gli altri, o con le cose) **c'è qualcosa che, secondo me, non va come dovrebbe andare e, nello stesso tempo, desidero portare un cambiamento: insomma, c'è qualcosa che non accetto e lo voglio cambiare.** Se restringiamo il campo alle sole relazioni umane la formula potrebbe essere la seguente: **tu fai qualcosa che non dovresti fare / tu non fai qualcosa che dovresti fare** (laddove il tu si può sostituire con tutti gli altri pronomi).

Oppure, in altri termini ancora, potrei dire di trovarmi di fronte a un problema ogni qualvolta **ho un bisogno e**

qualcuno o qualcosa interferisce nel soddisfacimento di tale bisogno.

Non c'è problema!

Ma chi stabilisce che un problema è un problema? Esistono problemi oggettivi? La percezione di un problema, abbiamo visto, è legata a un insieme di fattori che, in ultima analisi, sono soggettivi, per cui **il problema esiste nel momento in cui "io" lo riconosco.** Pertanto non ha molto senso parlare dell'esistenza oggettiva dei problemi, così come non ha senso parlare della non esistenza oggettiva dei fantasmi a uno che li vede e ne è terrorizzato. Forse si può anche dire che in certi casi i problemi esistono solo nella testa delle persone che li hanno, ma bisogna pure ammettere che quei problemi non restano affatto rinchiusi in quelle teste, bensì escono e possono condizionare pesantemente la vita di chi è in relazione con quelle persone – e non solo –, come testimoniano i quotidiani fatti di cronaca nera.

Da quanto detto deriva una regola di comportamento che svolge un'importantissima funzione preventiva del conflitto. Allorquando una persona ci fa presente di avere un problema con noi (oppure ha un problema con altri, come spesso accade quando si rivolgono a noi per un aiuto), rispondergli che tale problema "per noi" non esiste è una grave superficialità, probabilmente frutto di cattive abitudini comunicative. I problemi così tendono a peggiorare e a trasformarsi in conflitti, le relazioni s'indeboliscono o si deteriorano anche se sul momento tutto sembra andar bene. In pratica, risulta molto più costruttivo **riconoscere subito l'esistenza dei problemi** invece di negarli o di discuterne subito l'oggettiva esistenza, tenendo ben presente però che **riconoscere non vuol dire essere d'accordo.** A partire da questo riconoscimento (che, da notare, è in sostanza il riconoscimento dell'altro, del suo vissuto, della sua esperienza – cfr. il

discorso sull'accettazione), nel processo della comunicazione la percezione del problema si trasformerà trasformando il problema stesso (in positivo o in negativo, come vedremo tra poco).

Per riflettere sul tema della percezione si prestano benissimo tutti quei giochi tipo indovinelli, rompicapo e simili (nella parte 1 avevamo presentato l'indovinello del "Chirurgo", che anche qui servirebbe benissimo, e ora proponiamo il rompicapo del "Cerchio col punto" e l'esercizio delle "Immagini ambigue"), che svelano in modo divertente i limiti del nostro punto di vista. Poi con i giochi "Chi sono io?" e "Insolite prospettive" si affrontano il fondamentale tema dei pregiudizi e quello del decentramento, importante abilità da investigare e sviluppare.

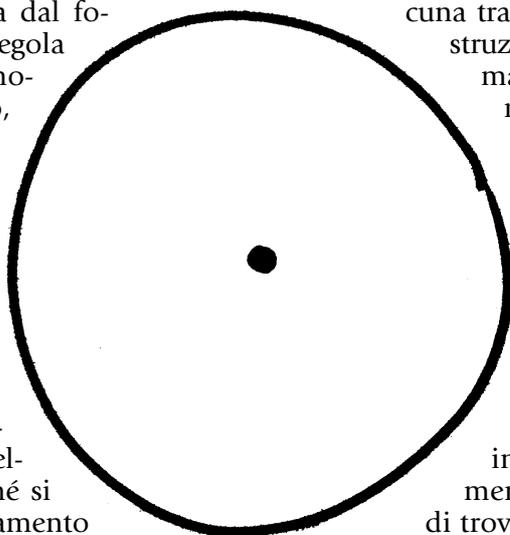
IL ROMPICAPO DEL CERCHIO COL PUNTO

Obiettivo. Riflettere su come le difficoltà a trovare delle soluzioni, e la creazione stessa dei problemi, siano legati al nostro modo di vedere le cose.

Svolgimento. Si presenta il rompicapo disegnando la figura su di un cartellone e chiedendo ai partecipanti di riprodurla su un foglio che viene loro consegnato, ma senza staccare mai la punta della penna dal foglio stesso. Questa regola crea in genere un momento di sconcerto, una sorta di blocco che fa dire "è impossibile". Invece è possibile. La chiave di volta sta nell'usare entrambe le superfici del foglio (il blocco consiste appunto nel cercare la soluzione rimanendo su una sola delle superfici, ma finché si resta lì ogni ragionamento

porta a concludere ovviamente che è impossibile realizzare la figura). La cosa è molto più facile a farsi che a spiegarsi. Abbiamo il nostro foglio appoggiato sul tavolo: la superficie superiore, dove disegneremo la figura, è rivolta verso di noi; la superficie inferiore è quella interamente rivolta verso il tavolo. Iniziamo piegando il foglio in modo da portare una parte della superficie inferiore a poggiare su quella superiore (come quando si vuol piegare in tre una lettera per imbustarla, solo che qui ci fermiamo alla prima piegatura). Poi si punta la penna sul bordo del lembo che abbiamo appena piegato, in modo da poter segnare il "punto" della nostra figura in parte sulla superficie superiore del foglio e in parte su quella inferiore (che ora, essendo piegata, abbiamo di fronte). Segnato il punto possiamo scorrere, senza staccare la penna dal foglio, lungo la superficie inferiore del foglio (che è rivolta verso di noi) quanto basta ad allontanarsi dal punto segnato, per poi tornare alla superficie superiore dove possiamo ora disegnare in un sol colpo il cerchio che racchiude il punto. In questo modo non abbiamo mai staccato la punta della penna dal foglio e, dopo aver ridisteso il foglio portandolo alla sua forma originaria, di fronte a noi appare in bella copia la figura senza alcuna traccia della linea di costruzione (che infatti è rimasta nella faccia inferiore del foglio).

Dopogioco. Facilitare lo scambio di opinioni in rapporto agli obiettivi dichiarati (vedi anche "indovinello del chirurgo" nella parte 1). Questo strumento mette ben in evidenza la 'gabbia mentale' che c'impedisce di trovare la soluzione, gab-



bia che è data dal nostro modo di vedere le cose e di cui non siamo consapevoli (ma possiamo diventarlo, e allora qualcosa cambia). Sugeriamo in proposito la lettura del piccolo testo "Change", AA.VV., edito dalla Ubaldini, per valorizzare il potenziale educativo dei rompicapo in generale e per trarre spunti illuminanti sul processo della ristrutturazione cognitiva.

IMMAGINI AMBIGUE

Obiettivo. Riflettere su come l'apparenza inganna anche in rapporto a situazioni molto semplici (figuriamoci in rapporto a situazioni complesse come lo sono il conflitto e l'esperienza in genere), e sui rischi di assolutizzare le proprie posizioni.

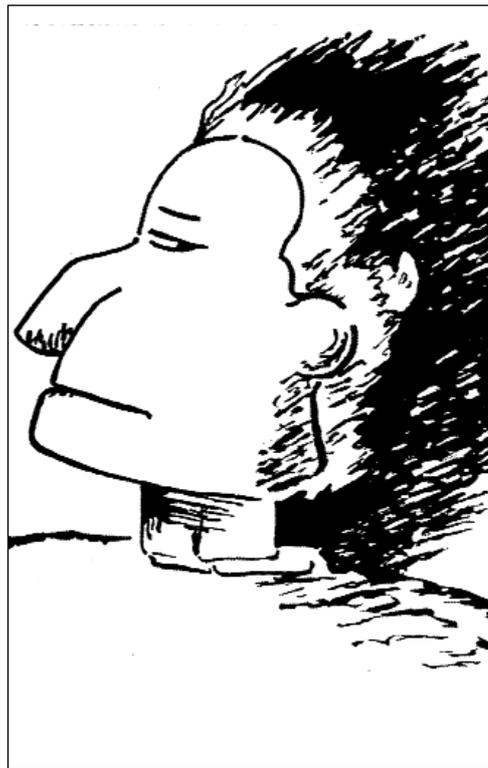
Svolgimento. Si potrebbero proporre al gruppo una serie di immagini ambigue, di cui quelle sotto riportate sono solo un classico esempio. Questo strumento molto semplice e divertente può creare un clima di attenzione e interesse per l'argomento.

Dopogioco. Oltre a facilitare lo scambio di opinioni in rapporto agli obiettivi dichiarati, si può provocare il gruppo con domande del tipo: se le immagini della donna vecchia/giovane si potessero sostituire con le immagini/idee che gli esseri umani hanno della libertà (o dell'amore, della vita, di Dio...), cosa accadrebbe?

Inoltre si potrebbe domandare "cos'è per voi un problema?" facilitando un confronto sulle diverse formula-



Cosa vedi una donna giovane o una donna vecchia?



Cosa vedi la figura di un'indiano o la figura di un'eschimese?

zioni presentate nella relativa parte teorica.

CHI SONO IO?

Obiettivi. Evidenziare come il rapporto con l'altro si costruisce a partire da immagini stereotipate e come sia facile manipolare la realtà in modo da confermare le proprie concezioni e percezioni; riflettere sul pregiudizio e sulla discriminazione.

Svolgimento. Il conduttore propone e allestisce con l'aiuto del gruppo il contesto in cui avviene un ipotetico incontro tra persone di diverso tipo (per es. viaggiatori che s'incontrano in treno, la colazione di un gruppo organizzato di turisti che non si conoscono, ecc.). Poi lega una fascia di carta sulla fronte dei partecipanti (può essere anche solo una parte del gruppo) dove c'è scritto il nome che identifica un certo tipo di persona (per es. ufficiale dell'esercito, sacerdote di colore, studente punk, politico di destra, ecc.). I partecipanti al gioco non devono vedersi fino al momento dell'entrata in scena ed è fondamentale che non sappiano qual è il loro personaggio. La discussione si avvia a partire da un tema suggerito dall'animatore e durante l'interazione bisogna evitare di rivolgersi agli altri citando le parole della scritta che li identifica. Durante lo svolgimento è probabile che si intuisca qual è il personaggio che si sta rappresentando, ma ciò non inficia il gioco e anzi è molto interessante vedere come varia l'interazione una volta che una persona ha capito (o crede di aver capito) chi è.

Dopogioco. Per prima cosa, si fa un giro dove ognuno dice cosa pensa ci sia scritto sulla fascia che porta e come si è sentito durante la discussione. Le domande dell'animatore possono poi focalizzare l'attenzione sugli stereotipi emersi e sugli effetti che questi hanno

avuto sulle persone e sulla qualità della discussione.

INSOLITE PROSPETTIVE

Obiettivi. Sperimentare il decentramento (assumere il punto di vista di un altro) in modo divertente; riflettere sulle difficoltà a uscire dal proprio modo di vedere le cose (autocentrato), evidenziando come ciò non significhi il dover rinunciare al proprio punto di vista.

Svolgimento. Ogni partecipante sceglie segretamente un giocattolo (o altra tipologia di oggetti ritenuta interessante dall'animatore) che conosce bene, o che amava da piccolo, col quale dovrà cercare di identificarsi. Scelto l'oggetto lo scrive su un bigliettino che poi mette in tasca. Quando tutti hanno terminato. L'animatore inizia a parlare di qualcosa di quotidiano avviando quella che potrebbe essere una normale conversazione tra amici: si parla del tempo, di lavoro, di sport, di eventi di attualità, di sentimenti, ecc. Gli altri però, quando intervengono, devono parlare a partire dal punto di vista dell'oggetto che hanno scelto, facendo quindi uno sforzo di identificazione con esso e provando a immaginarne pensieri e sentimenti.

Dopogioco. In genere si inizia col leggere i bigliettini verificare se il gruppo ha capito l'oggetto scelto da ogni partecipante. Poi ci si può concentrare sulle difficoltà incontrate nel cercare di identificarsi e su quello che invece lo ha in certa misura permesso. Da ciò si ricavano elementi utili per capire cosa aiuta e ostacola i partecipanti nell'assumere il punto di vista degli altri (non è facile, né così banale riuscire a mettersi nei panni degli altri) e nel riconoscere il proprio punto di vista (per vedere qual è il mio punto di vista, devo cambiare punto di vista!). ■

2

Comunicare per gestire

In un primo momento siamo sempre noi, consapevoli o meno, a percepire e valutare di avere un problema. Poi, se non siamo soli, inevitabilmente comunicheremo agli altri quello che percepiamo. Così nella relazione i problemi vengono trasformati, costruiti e ricostruiti, risolti o ingigantiti, attraverso il processo della comunicazione. La gestione della dimensione sociale del conflitto è quindi un processo che si attua attraverso la comunicazione, tanto da poter dire che **comunicare è gestire**.

Il verbo gestire potrebbe sembrare presuntuoso, ma il concetto di gestione qui proposto coincide con l'aspetto pragmatico della comunicazione umana, cioè tutto quello che in una determinata relazione viene detto e fatto (e quindi anche non detto e non fatto), nonché il modo in cui ciò avviene. Quindi, se è vero che in una relazione è impossibile non comunicare, allora è pure vero che è **impossibile non gestire un conflitto**.

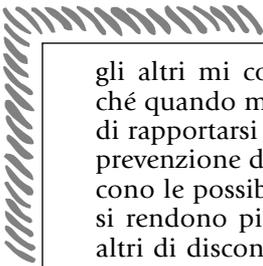
Da questo punto di vista noi sempre e comunque gestiamo i conflitti che ci coinvolgono, anche se in gran parte non ce ne rendiamo conto. Questo vuol dire abbiamo sempre una responsabilità rispetto al miglioramento o al peggioramento delle nostre relazioni con gli altri, con noi stessi, con la società, con la vita. Per il semplice fatto che esistiamo e che con la nostra esistenza diamo vita a una relazione, noi abbiamo un potere in quella relazione, un potere che non controlla mai il tutto, ma nemmeno scompare mai del tutto. Il fatto di usare inconsapevol-

mente questo potere non diminuisce i suoi effetti negativi, anzi li aumenta fortemente, tanto da poter dire che è proprio nella misura in cui ne diveniamo consapevoli che possiamo cominciare a limitarne i danni e a costruire relazioni sane attraverso il nostro modo di comunicare.

L'assertività

Una comunicazione nonviolenta, positiva, efficace è spesso definita come assertiva. Possiamo definire l'assertività come la capacità di comunicare con chiarezza ciò che sento e che penso mantenendo il rispetto di me stesso e dell'altro.

La chiave dell'assertività è la cosiddetta **autorivelazione**, cioè la capacità di riconoscere e comunicare la mia esperienza interiore in una determinata situazione - il che implica un buon esercizio della consapevolezza. I messaggi che invio riguardano le mie opinioni e miei sentimenti, fanno sapere agli altri cosa provo, cosa penso e, in definitiva, dove mi trovo rispetto a loro e alla specifica situazione. Rivelarsi agli altri consiste essenzialmente in un'apertura e quindi comporta anche dei rischi di cui bisogna tener conto: consapevolezza e discernimento ci aiutano a capire come regolare la nostra apertura in rapporto alle diverse situazioni. D'altra parte assieme ai rischi vi sono importantissimi vantaggi; vediamo alcuni: aumento della consapevolezza e conoscenza di sé, perché per rivelarmi devo essere in contatto col mio mondo interiore e devo saperlo leggere con una certa chiarezza; aumento dell'autostima, perché quando mi rivelo affermo me stesso nel mondo, mi sento più autentico, più fiducioso, più forte;



gli altri mi comprendono meglio, perché quando mi rivelo consento agli altri di rapportarsi a me in modo più chiaro; prevenzione dei conflitti, perché si riducono le possibilità di fraintendimento e si rendono più difficili i tentativi degli altri di disconoscere i miei bisogni o di manipolare le intenzioni attribuibili al mio comportamento; incoraggiamento all'autorivelazione degli altri, perché l'apertura invita all'apertura, la fiducia genera fiducia; in definitiva costruzione di relazioni più autentiche e soddisfacenti.

Come sviluppare l'assertività? Servono degli strumenti, delle tecniche. Una delle tecniche più importanti e diffuse riguarda i cosiddetti **messaggi in prima persona** (mpp), anche detti "messaggi io", perché le frasi si costruiscono sul pronome "io" (io sento, io penso, io credo, ecc). I mpp si possono classificare in diverse tipologie, ma per quel che ci interessa ci soffermeremo solo sui cosiddetti mpp di confronto. Questi messaggi riguardano situazioni che noi percepiamo come problematiche perché il comportamento dell'altro in qualche misura ci danneggia, ci ostacola, c'infastidisce, ma egli ancora non lo sa (o forse potrebbe anche saperlo, ma non è cosa certa perché appunto non c'è stata ancora una comunicazione diretta, esplicita). Dunque in queste situazioni sentiamo di doverci in qualche misura aprire e confrontare con l'altro per **portare il problema dalla dimensione personale a quella sociale**. Però aprirsi e comunicare in modo costruttivo in questi casi è tutt'altro che facile, sia perché probabilmente ci troviamo già in uno stato di tensione, sia perché sentiamo che l'altro potrebbe essere in qualche modo "toccato" da quello che diremo. Con questo tipo di messaggi miriamo a coinvolgere l'altro in una prova di disponibilità ad affrontare e risolvere insieme un determinato problema. Se poi entreremo veramente in conflitto, o risolveremo il problema, questo naturalmente dipenderà anche dall'altro, visto che non abbiamo un potere assoluto sulla relazione e sulle cose; tuttavia è evidente che il "come" e il "cosa" comunichiamo influiscono notevolmente sulla dinamica relazionale e sul suo sviluppo.

Con le attività che seguono esploriamo i passaggi chiave sopra discussi. Il gioco "Ipnosi", molto dinamico, oltre che attivare un gruppo può far riflettere su come il potere dentro una relazione non si trovi mai tutto da una sola parte, nemmeno in situazioni estreme. Lo stesso tema viene approfondito, nelle sue rilevanti implicazioni educative, col gioco "Il cieco e la guida". Con l'esercizio cooperativo: "Parla in prima persona" i partecipanti applicano le regole basilari della comunicazione assertiva. Queste regole potranno poi sperimentarle e valutarle in un contesto che li ingaggia nella risoluzione di un problema che potrebbe facilmente evolvere in un conflitto (il gioco "Una brutta storia"), dove per altro emerge con grande chiarezza la differenza tra conflitto di bisogni e conflitto di valori (aspetto qui non trattato).

IPNOSI

Obiettivo. Far riflettere su come il potere, anche all'interno di relazioni fortemente squilibrate, non si trovi mai tutto da una sola parte; attivare o riattivare il gruppo in caso di stanchezza.

Svolgimento. Il gioco si svolge in coppie (se il gruppo è dispari questo è uno dei casi in cui l'animatore può giocare tranquillamente). Si sceglie chi è l'ipnotizzatore e chi l'ipnotizzato, sapendo che poi ci sarà lo scambio dei ruoli. L'ipnotizzatore punta l'indice di fronte a sé, l'ipnotizzato deve fissarlo con gli occhi tenendosi alla distanza di circa 10 cm. Al via del conduttore l'ipnotizzatore comincia a muovere il dito e a spostarsi nella stanza, mentre l'ipnotizzato deve assolutamente cercare di mantenere lo sguardo fisso sull'indice sempre alla stessa distanza. Dopo un po' l'animatore invita al cambio di ruolo. Il gioco può essere proseguito formando terzetti dove a turno ci sarà un ipnotizzatore e contemporaneamente due ipnotizzati (uno seguirà l'indice destro, l'altro quello sinistro).

Dopogioco. Lo scambio qui può essere abbastanza rapido e dinamico come il gioco appena svolto, (infatti i contenuti della riflessione saranno ripresi e approfonditi col gioco "Il cieco e la guida" – vedi più avanti), e potrebbe essere orientato da queste domande: l'ipnotizzatore ha vissuto dei limiti al proprio potere? Se sì, quali? L'ipnotizzato ha sentito di esercitare una qualche forma di potere? Se sì, quale?

I limiti evidenti dell'ipnotizzatore sono in rapporto alle leggi fisiche: per es., non può far volare l'ipnotizzato, ma nemmeno può andare troppo veloce perché se corre l'ipnotizzato non riesce a stare al passo. Non solo: come nel gioco specchi (si veda la parte 1) anche qui s'instaura una dinamica 'ricorsiva', per cui quello che fa l'ipnotizzatore è in parte determinato dalle reazioni dell'ipnotizzato (legate alle sue caratteristiche fisiche e psicologiche), il quale ha dunque un certo potere. Ciò emerge maggiormente nel gioco in cui sono due gli ipnotizzati. Siccome in genere questa consapevolezza non c'è durante la prima esperienza del gioco, lo si può riproporre dopo aver svolto il dopogioco per vedere cosa cambia quando si è più consapevoli del proprio potere.

PARLA IN PRIMA PERSONA!

Obiettivo. Sperimentare alcune regole della comunicazione nonviolenta, in particolare i messaggi in prima persona; accrescere la consapevolezza dei partecipanti in rapporto al loro modo di comunicare.

Svolgimento. L'esercizio è ben presentato in "Giochi interattivi", di K. Vopel, Ed. Elledici (terzo vol. pag 35).

Dopogioco. Anzitutto proporre un libero scambio sui sentimenti e sulle difficoltà legate all'esperienza all'interno delle coppie (o delle triadi). Poi faci-

litare lo scambio in plenaria in rapporto agli obiettivi dichiarati (vedi anche gli spunti del Vopel), continuando se possibile a fare attenzione a comunicare in prima persona (così il lavoro di gruppo, anche fuori dal gioco, diventa un'ottima occasione per esercitare questa importante abilità).

UNA BRUTTA STORIA

Obiettivo. Creare un contesto problematico dove sperimentare i mpp; se ritenuto opportuno si può far riflettere il gruppo su come tanti conflitti abbiano le loro radici nell'attribuzione di valori.

Svolgimento. Viene consegnata a ogni partecipante la seguente storiella, che poi viene letta dall'animatore.

«Una donna abita sulla riva di un fiume. Una mattina il marito parte per lavoro avvisando che tornerà a sera. La donna ne approfitta per recarsi dall'amante che abita dall'altra parte del fiume. Al momento del rientro la donna scopre che sul ponte c'è un folle che minaccia di uccidere chiunque passi. Sulla riva c'è un barcaiuolo a cui chiede di essere traghettata, ma questi chiede un compenso in denaro che lei non ha. La donna corre allora dall'amante per chiedergli aiuto, ma lui glielo rifiuta. A questo punto, terrorizzata dall'idea che il marito possa scoprire il tradimento, la donna tenta di attraversare il ponte, ma il folle la uccide».

Viene data la consegna, a ogni partecipante, di individuare il grado di responsabilità nella morte della donna da parte dei diversi personaggi (donna compresa). Terminata la graduatoria personale, si formano dei gruppetti di cinque o sei persone (di cui uno farà l'osservatore) che hanno il compito di stilare una graduatoria comune, o almeno di arrivare a stabilire il primo e l'ultimo di tale graduatoria. Durante la discussione viene raccomandato di usare i mpp (l'osservatore avrà il com-

pito di rilevare questo aspetto). Il tempo è calcolato sul numero dei partecipanti (5 minuti a persona).

Dopogioco. Anzitutto si precisa che il dopogioco sarà centrato esclusivamente, o quanto meno primariamente sull'analisi della comunicazione e non sui risultati della graduatoria (non esiste una graduatoria "oggettiva" in rapporto alla quale valutare le risposte – già questo può essere un elemento molto interessante di riflessione). In proposito si lascia tempo a ogni gruppetto per valutare com'è andata, sulla base di alcune domande: in che misura ritieni di aver usato i mpp? In che misura ti sei sentito ascoltato dagli altri del gruppo? Prima parlano i partecipanti, poi l'osservatore. Tornando poi in plenaria il dopogioco si può condurre in modo ordinario o con la tecnica *dell'Acquario* (il gruppo che presenta i suoi risultati si pone al centro della stanza, tutti gli altri attorno). Mentre avviene la discussione il conduttore aiuta lo scambio e il confronto tra i partecipanti, continuando a richiamare l'attenzione sulla comunicazione in prima persona anche in questa fase "fuori dal gioco" (che però rimane "dentro" al gioco del laboratorio). Alla fine si può riflettere sulla graduatoria, dove in genere c'è la tendenza a coinvolgersi parecchio, il che evidenzia benissimo i legami tra valori personali, concezioni, percezioni, emozioni e comunicazione (cosa che verrà affrontata meglio in seguito col gioco "il tiro alla fune").

IL CIECO E LA GUIDA

Obiettivo. Mostrare come potere e responsabilità, anche all'interno di una relazione fortemente squilibrata, non si trovino mai tutti da una sola parte; riflettere sui rapporti tra comunicazione, potere personale e gestione del conflitto, in particolare sull'importan-

za dell'ascolto e della comunicazione non verbale nel costruire la fiducia, elemento fondamentale per poter affrontare positivamente qualsiasi tipo di problema e conflitto; accrescere la consapevolezza del proprio stile relazionale e comunicativo.

Svolgimento. In questa sede proponiamo una variante del gioco, uno tra i più conosciuti, calibrata sui temi che c'interessa esplorare. In pratica si formano delle coppie dove uno farà il cieco e l'altro la guida. La guida ha il compito di proporre un'esperienza conoscitiva al cieco. Il cieco, da parte sua, sa che la guida gli proporrà l'esperienza conoscitiva di qualcosa, e quindi giocherà liberamente sé stesso nel ruolo di colui che sta per apprendere (si tratta dunque di una buona metafora della relazione educativa – e, nel caso si voglia esplorare proprio tale relazione, consigliamo di esplicitarlo). Lo svolgimento del gioco, in cui vige la fondamentale regola di non parlare, prevede quattro momenti:

- 5 minuti dove tutti i partecipanti possono concentrarsi sull'esperienza conoscitiva che proporranno nel ruolo di guida, esperienza che durerà circa 10' (tutti avranno la possibilità di giocare entrambi i ruoli).
- Dopo aver preparato due gruppi di sedie agli estremi della stanza, si manda da una parte chi nel primo turno vuol fare il cieco, dall'altra chi farà la guida. Poi s'invitano i ciechi a chiudere gli occhi e a prepararsi in silenzio all'esperienza che li attende; similmente s'invitano le guide a ripensare all'esperienza conoscitiva che vogliono proporre. Il tutto nel silenzio. Al via dell'animatore le guide si alzano e vanno a prendere uno dei ciechi: l'abbinamento, abbastanza casuale, avviene ora e così i ciechi non sanno chi è la loro guida.

- L'esperienza dura circa 10'. Verso la fine, il conduttore suona una campanella e le guide dovranno riaccompagnare alla sedia il cieco, che una volta seduto non deve riaprire gli occhi finché non riceve il segnale dell'animatore. La guida a sua volta va a sedersi e chiude gli occhi.

- A mano a mano che tutti si siedono e chiudono gli occhi (in genere ciò avviene in tempi diversi per ogni coppia, soprattutto se c'era molto spazio a disposizione), l'animatore suggerisce di ripercorrere mentalmente l'esperienza per focalizzare i momenti significativi, invitando infine alla consapevolezza di come ci si sente nel momento presente. Quindi, fa riaprire gli occhi e, chiedendo di mantenere il silenzio e di pazientare ancora prima dello scambio verbale, propone il cambio di ruolo: le guide vanno a sedersi dov'erano i ciechi, chiudono subito gli occhi e così si riprende da capo (ancora una volta i ciechi non devono sapere chi è la loro guida, ed è molto facile - e va benissimo - che le nuove coppie siano diverse dalle precedenti).

Dopogioco. Questa variante del gioco ha grandi potenzialità di apprendimento che per essere valorizzate necessitano di un dopogioco ben strutturato. Quello che segue è un possibile modo di procedere dal quale si potranno trarre le indicazioni più rispondenti alle esigenze del gruppo. Proponiamo uno schema di lavoro in tre fasi:

- a) individuale;
- b) nelle coppie che hanno svolto il gioco;
- c) tutti insieme. Le domande potrebbero essere così organizzate (questo insieme di domande è stato usato

con un gruppo di adulti educatori e insegnanti in un dopogioco durato circa tre ore).

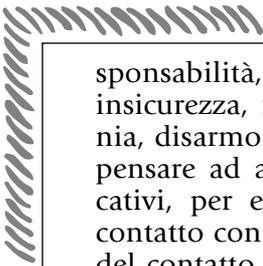
- A) Fase di lavoro individuale: riflettere sul vissuto come Guida e come Cieco. Si chiede di rispondere alle domande con brevi note scritte.

Come guida:

1. Che sentimenti hai vissuto? (preoccupazione, paura, irritazione, responsabilità, impotenza, sicurezza, insicurezza, fiducia, sfiducia, armonia, disarmonia...). Ti può aiutare ripensare ad alcuni momenti significativi, per es., prima di entrare in contatto col cieco, nel momento del contatto iniziale, durante l'esperienza e al termine.
2. Quali erano le caratteristiche principali dell'esperienza conoscitiva che intendevi proporre al cieco: che obiettivi avevi?
3. Come è stata la qualità della comunicazione nella relazione? Come valutavi la qualità del tuo ascolto? E quello del tuo compagno cieco? Sei riuscito a comunicare le tue intenzioni e quello che volevi proporre? Il tuo compagno ha provato a comunicarti qualcosa? Cosa?
4. Ci sono stati momenti difficili? Quali? Come hai reagito di fronte a questi momenti e che cosa ha prodotto la tua reazione?
5. Il tuo compagno che cosa ti ha trasmesso? Valutando solo sulla base dell'esperienza svolta, che idea ti sei fatto di lei/lui? Che tipo è?
6. In conclusione, hai appreso qualcosa dall'esperienza come guida? Se sì, cosa?

Come Cieco:

1. Che sentimenti hai vissuto? (preoccupazione, paura, irritazione, re-



- sponsabilità, impotenza, sicurezza, insicurezza, fiducia, sfiducia, armonia, disarmonia...) Ti può aiutare ripensare ad alcuni momenti significativi, per es. prima di entrare in contatto con la guida, nel momento del contatto iniziale, durante l'esperienza e al termine.
2. Quali sono state le caratteristiche principali dell'esperienza conosciuta che ti è stata proposta: la guida che obiettivi aveva secondo te? E tu, come cieco, avevi obiettivi, aspettative, desideri, paure? Se sì, quali?
 3. Come è stata la qualità della comunicazione nella relazione? Come valutati la qualità del tuo ascolto? E l'ascolto della guida? Sei riuscito a comunicare le tue intenzioni e quello che volevi proporre? Ti sembra che la guida riuscisse a comunicare efficacemente quello che voleva?
 4. Ci sono stati momenti difficili? Quali? Come hai reagito di fronte a questi momenti e che cosa ha prodotto la tua reazione?
 5. Il tuo compagno che cosa ti ha trasmesso? Valutando solo sulla base dell'esperienza svolta, che idea ti sei fatto di lei/lui? Che tipo è?
 6. In conclusione, hai appreso qualcosa dall'esperienza come cieco? Se sì, cosa?
- B)** Fase di scambio in coppie: confrontarsi punto per punto sulle risposte alle domande. Si fanno incontrare prima le coppie del primo turno, poi quelle del secondo, prevedendo almeno 15' a turno.
- C)** Fase in plenaria: socializzare gli apprendimenti e quanto ritenuto importante. Si potrebbe iniziare chiedendo: cosa è avvenuto di significativo? Cosa avete scoperto dal confronto dell'esperienza? Cosa avete

appreso come guide e come ciechi? Poi per approfondire si pongono delle domande che riprendono gli obiettivi sopra esplicitati.

- **Sul potere** (con collegamenti su **responsabilità, paura e libertà**): in genere emerge che il cieco tende a sottovalutare parecchio il suo potere, mentre la guida lo sopravvaluta (per es., non tutti notano che la guida ha molto potere riguardo allo scegliere 'cosa far conoscere', mentre il cieco ha molto potere riguardo allo scegliere 'tempi e modi per conoscere'). Allora si può domandare: qual era il tuo potere come guida? L'hai usato, oppure no, e perché? qual era il tuo potere come cieco? L'hai usato, oppure no, e perché? Sia come cieco, sia come guida, ti sentivi libero? Ti sentivi responsabile? Di cosa? Come hai vissuto questa responsabilità?
- **Sulla fiducia** (che abbiamo visto essere la base per poter affrontare positivamente qualsiasi problema e conflitto): durante l'esperienza si è 'costruito' fiducia? Per es., all'inizio dell'esperienza quanta fiducia (o timore) c'era (nella guida e nel cieco)? E alla fine? Che cosa ha facilitato/ostacolato la costruzione della fiducia durante l'esperienza?
- **Sugli stili relazionali ed educativi** (che guidano, in genere poco consapevolmente, il modo di gestire i conflitti e le relazioni): che stile/approccio aveva la guida? (più o meno direttivo, autoritario, democratico, permissivo, distaccato, freddo, affettivo, cordiale...) È stato un accompagnare, o un dirigere? C'era cura della relazione, o era centrato sul compito? E il cieco, che modello ha giocato? Era assertivo, obbediente, passivo, aggressivo, sottomesso...? Si è lasciato guidare, o si è fatto accompagnare? ■

3

Trasformazione e soluzione del conflitto

«*Il medico cura, la natura guarisce*».

Oggi si tende ad usare sempre più la terminologia anglosassone *conflict management*, o *conflict transformation*, al posto di *conflict resolution*. In pratica hanno lo stesso significato, ma probabilmente c'è un'accresciuta consapevolezza che il concetto di risoluzione può essere fuorviante: **noi, da soli, possiamo solo gestire il conflitto, mai risolverlo**, esattamente come il medico ha il potere di curare, ma non quello di guarire, per quanto potente sia la sua medicina.

Attraverso un esempio di vita ordinaria proviamo a riassumere la dinamica della gestione nonviolenta dei conflitti per vedere cosa può voler dire trasformare e risolvere un conflitto.

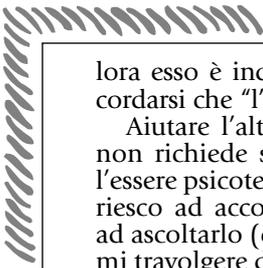
I nostri attori (chiamiamoli Anna e Bruno, soci che gestiscono un'attività di servizi), di fronte a un problema (come arredare l'ufficio) durante la discussione si arrabbiano e litigano scambiandosi reciproche accuse (in base alla nostra mappa il problema si è trasformato in conflitto).

Anna (che ha alle spalle una formazione alla nonviolenza) durante la pausa pranzo riconosce la situazione conflittuale e comincia a lavorare in modo nonviolento sulla sua rabbia e frustrazione (gestione del disagio). Dopo un po' riesce a calmarsi, a ritrovare fiducia e a percepire sia Bruno sia la situazione sotto un'altra luce. Abbiamo così che una delle parti in conflitto ha gestito efficacemente il proprio disagio e quindi ha ottenuto una **trasformazione del conflitto a livello personale** (ricordiamoci la distinzione fatta all'inizio della parte 1 tra la dimensione personale e quella sociale del conflitto), per cui rabbia e frustrazione sono state indebolite, o forse sono scomparse, e ora c'è la chiara percezione del problema concre-

to da risolvere (le scelte inerenti l'arredamento). Dunque Anna ora si sente pronta a incontrare Bruno. Ma Bruno come sta?

Bruno, che ha dovuto pure saltare il pranzo per motivi di lavoro, è invece ancora risentito: in lui ci sono irritazione, pensieri negativi sulla situazione e su Anna, e forse anche su di sé. Dunque ci troviamo di fronte a una situazione asimmetrica, come normalmente accade: una delle parti ha trasformato positivamente il conflitto a livello personale, mentre l'altra no, per cui a livello sociale il conflitto persiste ed è ancora tutto da gestire. E sappiamo bene che, sino a quando anche solo una delle parti in conflitto non avrà efficacemente gestito il suo disagio, continuerà a scaricarlo in qualche modo nella relazione con l'altro e col mondo circostante, creando a tal fine pretesti e falsi problemi – falsi, ma non per questo meno dolorosi e pericolosi.

A questo punto se Anna vuole affrontare il problema concreto dovrà prepararsi a fare inevitabilmente i conti col disagio di Bruno: questo in pratica significa riuscire a riconoscere e accettare quel disagio. Questa naturale implicazione della gestione nonviolenta dei conflitti è dura da digerire: oltre a saper gestire bene il mio disagio, cosa già di per sé impegnativa, devo in qualche misura anche saper **aiutare l'altro a gestire il suo disagio**. Ciò è cosa difficile e delicata, sulla quale si ha un potere certamente limitato, ma pure tanto importante. Ora si può capire meglio la fondamentale importanza del saper gestire positivamente il disagio a livello personale: chi riesce a gestire bene il proprio disagio si trova nelle condizioni migliori per "tentare" di trasformare e risolvere costruttivamente il conflitto anche nella sua dimensione sociale. E diciamo "tentare" perché il risultato a livello sociale della gestione dei conflitti dipende come abbiamo visto da tutte le parti coinvolte. Come dire: se per costruire la pace l'altro è ineliminabile, al-



lora esso è indispensabile - ed è utile ricordarsi che "l'altro, siamo noi".

Aiutare l'altro a gestire il suo disagio non richiede spirito di abnegazione, né l'essere psicoterapeuti: nella misura in cui riesco ad accogliere il disagio dell'altro, ad ascoltarlo (cosa che implica il non farmi travolgere dall'onda emotiva della sua rabbia, disperazione, dolore), di fatto lo sto aiutando veramente. Accettare vuol dire "riconoscere in modo sentito", con la testa e col cuore, e quando ci sentiamo così riconosciuti accade sempre qualcosa di positivo, di sano, di curativo, il che non significa non sia doloroso. In ambito psicoterapeutico alcuni arrivano a dire che l'accettazione è la forza guaritrice più potente che si conosca: la cosa non stupisce se ricordiamo che accettazione è solo un altro nome dell'amore.

Tornando al nostro esempio, immaginiamo che Anna riesca appunto a mostrare un sincero ascolto nella fase iniziale dell'incontro con Bruno, e magari anche a chiedere scusa per le parole dure dette in precedenza. Bruno comincia a distendersi e un po' alla volta riesce pure lui a recuperare quel po' di fiducia che poi lo mette in grado di gestire bene il suo disagio (e in ciò possiamo supporre che sia stato facilitato dall'atteggiamento sinceramente positivo e amichevole manifestato da Anna alla ripresa del dialogo - attenzione, non stiamo parlando di un atteggiamento di controllata e superiore calma e di ostentata gentilezza, cose che invero generano effetti completamente diversi). Ecco allora che, secondo il nostro approccio, possiamo dire che il conflitto è stato positivamente trasformato anche nella sua dimensione sociale, per cui ora le parti si trovano in una condizione più favorevole per affrontare e risolvere insieme il problema concreto. In questo nuovo stato della relazione (che potremmo chiamare di pace, visto che la pace, come il conflitto, è uno stato della relazione), i nostri eroi possono "tentare" di risolvere insieme il loro problema. A questo punto infatti potrebbero usare con profitto delle tecniche di *problem solving* (sapendo però che durante il processo il disagio potrebbe nuovamente alzarsi e richiedere un'altra volta maggiore attenzione rispetto al problema). Il verbo "tentare" rimane perché **non tutti i problemi possono essere risolti qui e ora come vorremmo**. Anzi, molto spesso solo un'intelligente e fiduciosa accettazione

consente di vivere in pace, più positivi e vitali, in un presente pieno di problemi.

L'importanza di questo esempio molto semplice e ordinario, riferito a un caso di conflitto in ambito cooperativo e con un potere delle parti sostanzialmente equilibrato (in ambiti di tipo competitivo, e soprattutto quando c'è un forte squilibrio di potere tra le parti, le cose sono assai più complicate, ma questo ci porterebbe ad aprire il discorso sulla lotta nonviolenta o *satyagraha*), sta nel fatto che possiamo trarre alcune importanti conclusioni che sembrano valere per qualsiasi tipo di conflitto, ovvero **la gestione nonviolenta del disagio** (cioè la gestione nonviolenta della dimensione interiore del conflitto, che è ciò su cui abbiamo il massimo potere):

- a) può "garantire" la trasformazione del conflitto a livello personale (pace personale);
- b) non può mai "garantire" la trasformazione del conflitto a livello sociale (pace sociale);
- c) non può mai "garantire" la risoluzione dei problemi a livello sociale;
- d) costituisce la base più forte ed efficace per poter trasformare e risolvere costruttivamente i problemi e i conflitti a livello sociale, perché consente di utilizzare al meglio le risorse disponibili di creatività e intelligenza che vengono fortemente menomate dalla presenza di stati emotivi negativi.

Il verbo "garantire" è messo in evidenza perché esprime assai bene il desiderio diffusissimo e la radicata convinzione di poter trovare tecniche o metodi "sicuri" che risolvano "presto, definitivamente e senza dolori" ogni conflitto, ogni problema, ogni disagio, ogni male. Questa sorta di mito di onnipotenza, che ricerca e propaganda la sicurezza assoluta (salute sicura, lavoro sicuro, guadagni sicuri, città sicure, rapporti sicuri...), implica necessariamente l'uso del-

la violenza e, purtroppo, si apprende e si trasmette inconsapevolmente. Superare tutto ciò è certamente possibile e la nonviolenza è solo uno dei tanti modi di chiamare la via del cambiamento.

È possibile che un problema dalla soluzione semplicissima e assolutamente cooperativa possa essere occasione di scontro, tensioni e conflitto? Col geniale gioco "Tiro alla fune" si potranno rivisitare in modo puntuale e divertente i principali temi fin qui descritti (concezioni e valori, percezioni ed emozioni, comunicazione e potere). Infine, prendendo spunto da una storia vera o verosimile (per es., potrebbe essere letta "La storiella di Anna e Bruno" descritta nella parte teorica), s'invita il gruppo a riflettere sui limiti e le potenzialità della gestione nonviolenta dei conflitti, riflessione che può essere dinamizzata con la tecnica del "Barometro".

TIRO ALLA FUNE

Obiettivi. Riflettere sulla responsabilità personale (e quindi sul potere) dei risultati ottenuti nella gestione di un problema/conflitto; riflettere sui rapporti tra concezioni, percezioni, emozioni e azioni, e come tutto ciò passi nella comunicazione.

Svolgimento. Si invita il gruppo a dividersi a metà formando due righe contrapposte, alla distanza di circa un metro, dichiarando che nello spazio tra le due righe passa una linea retta che demarca due diversi territori. L'animatore premette che darà poche essenziali istruzioni, assolutamente sufficienti per svolgere il gioco, per cui sarà inutile chiedere ulteriori spiegazioni. Il gioco avviene all'interno delle coppie (non è a squadre) e consiste, per ciascuno dei partecipanti, nel convincere la persona che sta di fronte a venire dalla propria parte. Per realizzare questo obiettivo, che metaforicamente rappresenta qualcosa di importante, si può usare qualunque mezzo. Il tempo a disposizione,

dopo il via, è di circa cinque minuti e il termine viene dato dall'animatore.

Dopogioco. Questo gioco che ha una struttura molto semplice è straordinariamente ricco di spunti e merita senz'altro un dopogioco accurato. Per chi non conosce il gioco diciamo subito che è possibile raggiungere l'obiettivo (far venire l'altro dalla propria parte) semplicemente scambiandosi di posto. La soluzione è tanto semplice quanto sorprendente. Il gioco è solo apparentemente competitivo e il fatto che venga visto e giocato in modo competitivo è uno degli elementi di riflessione più importanti. Quello che segue è un possibile modo di procedere che, come nel gioco "il cieco e la guida", deve la sua lunghezza all'intento di presentare le potenzialità del gioco.

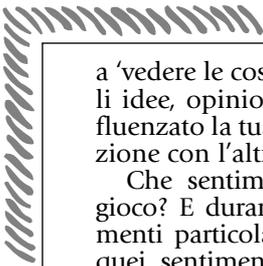
Al termine dell'esperienza si può proporre uno scambio libero all'interno delle coppie o direttamente in plenaria, sia per scaricare le emozioni, sia per far emergere gli elementi su cui poi lavorare più approfonditamente. In proposito l'animatore potrebbe aiutare il gruppo ad esplorare le seguenti aree:

a) Esplorazione della dinamica relazionale e dei risultati raggiunti.

Cosa è accaduto? Il problema è stato risolto, l'obiettivo è stato raggiunto? Che risultati avete ottenuto alla fine? Per es.: che tipo di relazione si è creata alla fine? La fiducia è aumentata o diminuita rispetto all'inizio? Che sentimenti restano alla fine (frustrazione, irritazione, indifferenza, giudizio negativo dell'altro e/o di sé)? Avete mantenuto la stessa posizione? L'avete modificata?

b) Rapporti tra concezioni, percezioni, emozioni, azioni e comunicazione.

Perché non sei passato dall'altra parte? Cosa te lo ha impedito? Forse c'erano idee (concezioni di partenza) di vincita/perdita, successo/fallimento? Forse hai pensato che non era ammesso o non era giusto passare dall'altra parte? Però non era così: l'obiettivo da realizzare era semplice e chiarissimo e non proibiva affatto di cambiare posizione. Cosa ti ha indotto



a 'vedere le cose' in un certo modo? Quali idee, opinioni, convinzioni hanno influenzato la tua comunicazione e l'interazione con l'altro?

Che sentimenti provavi all'inizio del gioco? E durante il gioco, in alcuni momenti particolari? Che rapporto c'era tra quei sentimenti e quello che "pensavi" della situazione in cui ti trovavi? Che ruolo hanno giocato quei sentimenti rispetto al modo in cui hai comunicato, agito e reagito?

Se a un certo punto c'è stato un cambiamento significativo nel tuo modo di vedere le cose (ristrutturazione cognitiva), cosa lo ha provocato? Perché sei passato dall'altra parte? Cosa te lo ha permesso?

Forse a un certo punto uno dei due ha proposto all'altro la soluzione cooperativa del problema: cosa è accaduto allora? Forse dopo quella proposta alcune coppie sono riuscite a realizzare l'obiettivo in modo cooperativo, forse altre no, nonostante quella proposta: perché? (Qui si può evidenziare come la soluzione cooperativa dipenda dalla qualità della relazione, dove la parola chiave è fiducia, che le parti hanno costruito proprio attraverso il processo della comunicazione: la fiducia non è una cosa data, ma si costruisce nella relazione – qui ci si può anche collegare al concetto di *confidence building*).

c) Responsabilità e comunicazione.

Da chi dipende il risultato finale del gioco (sia in termini di risoluzione del problema, sia in termini di qualità della relazione con me stesso e con l'altro)?

Forse è accaduto questo: l'esistenza di sentimenti più o meno spiacevoli (senso d'impotenza, fastidio, irritazione, preoccupazione, ansia, scoraggiamento, frustrazione, confusione), dunque anche di una tensione fisica più o meno evidente, era dovuta al fatto che le cose erano viste in un certo modo (diciamo 'negativo'). In tal senso possiamo dire che eravate voi i responsabili di ciò che provavate? Non eravate responsabili della situazione iniziale (il gioco con le sue regole e la sua struttura), ma delle vostre reazioni a quella situazione forse sì. Quei sentimenti vi portavano ad agire e comunicare in un certo modo (teso, irritato, sfiduciato...), il che aveva poi degli effetti: da una parte tendeva a confermare quel modo negativo di vedere le cose, e dall'altra generava o rafforzava nel partner la percezione negativa di noi e della situazione, alimentando

così un circolo vizioso che ha prodotto certi risultati. Che ne pensate di questa lettura della dinamica? Allora, che risposta dare alla domanda iniziale?

d) La forza del contesto.

Cosa ha contribuito a farvi vedere le cose in un certo modo (per es. interpretare il gioco come competitivo, pensare che ci fossero vincenti e perdenti)? Per es. il modo in cui è stato presentato e strutturato il gioco dall'animatore (il nome 'tiro alla fune' non è casuale) forse ve lo ha fatto associare al gioco in cui due squadre si tirano tramite una corda, dunque a una sorta di "partita" in cui c'è chi vince e chi perde. Ma perché l'avete visto proprio in quel modo? Possiamo dire che forse c'era una "predisposizione" a vedere le cose in quel modo? In proposito, il contesto culturale in cui viviamo, che sappiamo essere responsabile della formazione della nostro modo di vedere le cose, ci dice qualcosa di significativo?

Un aspetto di grande importanza che qui va rilevato è che il vero problema non sta nel vedere e interpretare il gioco come competitivo, dove è naturale e a volte inevitabile che vi siano vincitori e perdenti, ma nell'attribuire un "valore" particolare (che è interamente soggettivo) al vincere e al perdere. Cosa associate al vincere e al perdere? Perché vincere è così importante, e "non" perdere a volte lo è ancor di più? Come cambia il gioco se cambiamo i valori (per es. se perdere non significa essere un fallito, non significa valere poco o niente, ecc.)?

STORIE

Attraverso la narrazione di una storia vera o verosimile (come quella di 'Anna e Bruno') si cerca di riassumere la dinamica della gestione nonviolenta dei conflitti per vedere in pratica cosa può voler dire trasformare e risolvere un conflitto.

BAROMETRO

La tecnica (descritta nella parte 1) potrebbe essere applicata alle quattro conclusioni dell'ultimo punto teorico qui presentato (vedi pag. 78), con l'obiettivo di riflettere sui limiti e le potenzialità della gestione nonviolenta dei conflitti. ■