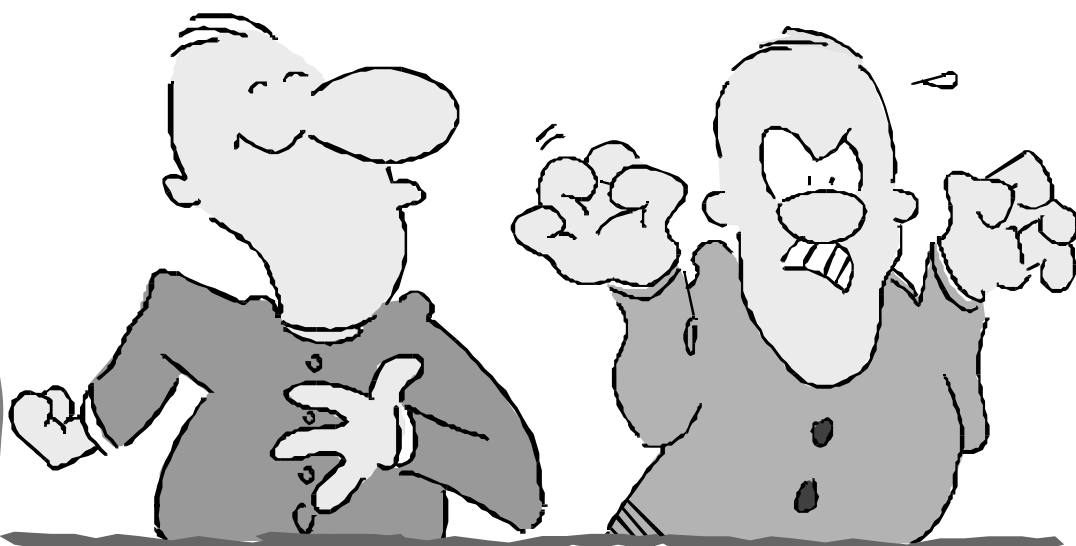


Litigare senza farsi male



**EDUCARE AD UNA GESTIONE
NONVIOLENTA DEI CONFLITTI/1**

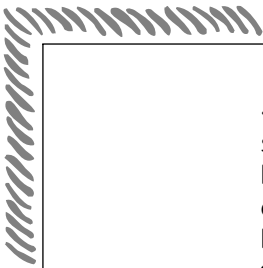
A CURA DI ROBERTO TECCHIO

Questo numero

**1 - Ri/conoscere
il conflitto per gestirlo**

**2 - Gestione,
trasformazione
e risoluzione
dei conflitti**

NOTE'S
graffiti



«Il litigio, la guerra, la violenza non sono sinonimi di conflitto, ma modi primitivi e distruttivi di affrontarlo che si apprendono e si trasmettono inconsapevolmente. Dal modo in cui gestiamo i conflitti dipendono la qualità della convivenza, della pace e della giustizia, e ciò vale nei rapporti tra persone, gruppi e Stati. Praticare la nonviolenza vuol dire innanzitutto affrontare i problemi e i conflitti della vita quotidiana in modo positivo ed efficace».

Non passa giorno che non ci vengano servite immagini di guerre, di stragi, di corpi dilaniati, di bimbi mutilati... con contorno di diatribe politiche, di accoltellamenti tra tifosi, omicidi tra parenti... Sembra che non riusciamo a controllare la violenza che esplode nel nostro mondo... Questo sussidio affronta con un approccio positivo la carica distruttiva che c'è dentro ognuno di noi.

Il livello del **conflitto** che verrà trattato è quello cosiddetto "**micro**", cioè quello che riguarda la vita quotidiana (gruppo, classe, famiglia, ufficio, condominio, lavoro, ecc.). Per imparare a gestire eventualmente anche i "**macro**" conflitti.

* * *

Il testo è costituito da **due parti** ognuna delle quali è articolata in una serie di punti. Ogni punto rappresenta un passaggio chiave o, per usare la metafora del viaggio, un luogo importante su cui soffermarsi a riflettere.

Per ragioni pratiche ogni punto ha una presentazione teorica e, di seguito, alcuni strumenti per riflettere. È necessario rivolgere particolare attenzione alla *coerenza tra mezzi e fini*, cioè tra quello che si propone come strumento di lavoro e il rapporto che si va a costruire tra conduttore e partecipanti e tra i partecipanti stessi.

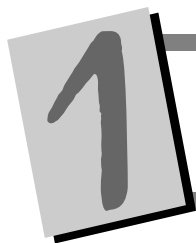
Lo **strumentario** proposto è costituito da giochi ed esercizi di vario genere, più una serie di tecniche atte a facilitare la partecipazione, il coinvolgimento esperienziale, la riflessione individuale e di gruppo.

Gli strumenti proposti vengono descritti in modo da poter essere usati anche da chi li incontra per la prima volta, presumendo ovviamente una certa competenza nell'uso del gioco e delle metodologie attive in generale.

Per ogni punto teorico sono indicati diversi strumenti che si possono usare insieme, non necessariamente in sequenza. Però la sequenza dei punti teorici, con relativi strumenti, corrisponde a uno schema base utilizzato in laboratori specializzati. I giochi devono essere proposti al momento giusto, cioè bisogna capire in quali condizioni si trova il gruppo, soprattutto dal punto di vista emotivo. Qualche volta vanno preceduti da una sorta di riscaldamento ottenibile tramite altri giochi adatti allo scopo.

I **tempi** vanno rispettati quando indicato; per il resto sono gestibili a piacere in relazione alle caratteristiche del gruppo e al tempo da dedicare al **dopogioco**, che è il momento della ristrutturazione cognitiva.

Su quest'ultimo aspetto, per la sua importanza ai fini educativi, vengono fornite una serie di **domande** per avviarlo in modo coerente agli obiettivi del gioco stesso. Naturalmente sono solo degli spunti che possono essere cambiati. Inoltre, siccome è una prerogativa dei giochi quella di essere estremamente versatili e perciò utilizzabili per trattare temi diversi, ogni attività proposta per uno specifico punto teorico può essere usata, magari con qualche adattamento, per affrontare altri punti. ■



Ri/conoscere il conflitto per gestirlo

All'origine della nostra ricerca c'è un'ipotesi: per gestire un conflitto devo per prima cosa riconoscerlo, cioè devo saperlo cogliere, possibilmente in modo rapido e chiaro. Poi devo conoscerlo, nel senso che solo attraverso la buona comprensione delle cause di un conflitto posso agire in modo efficace.

Da ciò nasce una domanda fondamentale: che cos'è il conflitto? Ovvero: **come riconosco un conflitto?** Cos'è che mi consente di dire «questo è un conflitto» e «quello non lo è?». C'è qualcosa che, come fosse un minimo comune denominatore, è presente in ogni tipo di conflitto, da quello interpersonale a quello internazionale?

CHE COS'È UN CONFLITTO?

Dalla risposta a queste domande scaturisce la definizione di conflitto, riportata nel riquadro, che ci serve per svolgere il nostro lavoro di ricerca e formazione. Essa è solo una tra le tante e, come ogni definizione, va presa con senso critico, ricordando che il linguaggio che usiamo ci può liberare o imprigionare per quanto riguarda la comprensione della realtà. Infatti i concetti che usiamo «non sono la realtà, ma una sua descrizione», e il rapporto tra concetti e realtà è simile a quello che c'è tra una «mappa e il relativo territorio». Perciò conviene costruirsi delle buone mappe!

DEFINIZIONE DI CONFLITTO

Il conflitto è uno stato della relazione caratterizzato dalla presenza di un problema cui si associa un disagio.

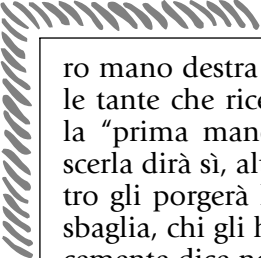
Seguono alcuni strumenti che trattano da più angolazioni il tema della conoscenza, utili anche per un primo approccio in un gruppo dove i partecipanti non si conoscono. I diversi modi di conoscere e apprendere (riconoscere le mani) e i diversi ostacoli alla conoscenza (il chirurgo), sono esperienze a cui queste attività dovrebbero introdurci per comprendere i limiti del nostro linguaggio e le premesse per poter riconoscere e gestire i conflitti.

RICONOSCERE LE MANI

Obiettivi: riflettere su cosa facciamo per conoscere la realtà, evidenziando quali sono i fattori essenziali per conoscere e apprendere dall'esperienza; cominciare a collegare il tema di studio (il conflitto) all'esperienza quotidiana dei partecipanti; presentare in modo meno astratto le premesse della metodologia su cui si fonda il laboratorio.

Svolgimento: il gioco consiste nel toccare, ad occhi chiusi, le dita della mano destra di uno dei partecipanti (ricordarsi di far togliere gli anelli), memorizzarle, e in un secondo momento cercare di riconoscerle tra tutte quelle degli altri.

Invitare una persona a sedersi e a chiudere gli occhi, mentre gli altri si allontanano. Dopo aver spiegato l'esercizio, uno dei partecipanti si avvicina e offre la sua mano destra a chi sta seduto, che avrà un po' di tempo per toccare e memorizzare la mano (che chiameremo "prima mano"); ciò avvenuto si allontana di nuovo. Ora, al segnale del conduttore, i partecipanti andranno ad offrire a turno, in una sorta di processione, la lo-



ro mano destra a chi sta seduto che, tra le tante che riceverà, dovrà riconoscere la "prima mano". Se pensa di riconoscerla dirà sì, altrimenti dirà no e un altro gli porgerà la mano. Se dice sì, ma sbaglia, chi gli ha dato la mano semplicemente dice no e si allontana. Il gioco va avanti un po', non necessariamente finché la mano viene riconosciuta. Per il resto il gioco avviene in silenzio. Se il gruppo è numeroso si possono avere contemporaneamente più persone sedute che devono riconoscere le mani.

Dopogioco: (domande che avviano la riflessione individuale e di gruppo in rapporto agli obiettivi).

► **Che cosa avete fatto per conoscere le mani?** Qui emerge l'uso delle diverse "strategie" per memorizzare le dita, che sono in rapporto alle caratteristiche personali; ciò può essere messo in relazione alla conoscenza personale dei conflitti: quanto e come conosciamo i nostri conflitti?

► **Quali sono in questo gioco gli elementi essenziali per potere conoscere e riconoscere?** Quasi mai si notano subito questi fattori, perché sono troppo ovvi. Per es. è necessario *entrare in contatto diretto*, "toccare con mano"; poi c'è il *fattore tempo*, cioè mantenere il contatto per un tempo sufficiente; poi ci sono i *fattori motivanti*, come l'interesse o la curiosità di conoscere. Qui si può chiedere al gruppo cosa può significare tutto ciò in rapporto al conflitto.

► **Che cosa vi ha ostacolato/facilitato nel riconoscere le mani?** Qui può emergere il fastidio o l'imbarazzo, ma anche il piacere, che a volte si prova nel toccare. Questi sono elementi estremamente interessanti e importanti che permettono di evidenziare come sia limitata la nostra capacità di conoscenza delle cose che non ci piacciono o che ci danno fastidio: il conflitto rientra in questa categoria di cose. Ma

se vogliamo conoscere dobbiamo entrare in contatto, bene e a lungo, come abbiamo visto nel punto precedente.

► **Di che tipo di conoscenza stiamo parlando?** Qui si può mettere in risalto la differenza tra una conoscenza indiretta, per es. ottenuta attraverso i libri, e la conoscenza diretta ottenuta osservando la propria esperienza e riflettendoci sopra. Dunque è anche un modo per presentare, se lo si vuole, le premesse teoriche di questo metodo formativo che si fonda non su lezioni, non sulla trasmissione di un sapere, ma sull'apprendimento attivo il quale utilizza come materia prima la propria vita, la propria esperienza.

INDOVINELLO DEL CHIRURGO

Obiettivi: far sperimentare i blocchi mentali dovuti al linguaggio, la loro forza invisibile e potente, nonché il loro scioglimento. Questo può anche essere un ottimo modo per attivare il gruppo in vista di un lavoro sull'idea di conflitto (vedi più avanti).

Racconto e svolgimento: «Padre e figlio vanno in gita. Il padre è un chirurgo molto impegnato che finalmente riesce a trovare il tempo per stare col figlio. Durante il viaggio però accade un incidente gravissimo: il padre muore sul colpo e il figlio, gravemente ferito, viene portato in ospedale per essere operato d'urgenza. Ma quando il chirurgo, chiamato d'urgenza, entra in sala operatoria e vede il giovane, esclama: "non mi sento di operare, è mio figlio!"».

Come per ogni indovinello alla fine si crea un momento di silenzio, di sospensione, di sorpresa: nella testa degli ascoltatori c'è qualcosa che non torna. Far rilevare e "toccare" questo momento di "blocco mentale", anche se durasse solo pochi secondi, è il primo obiettivo esperienziale del gioco, e in proposito è utile soffermarsi stimolando il gruppo.

Quando esce la soluzione, o la si dà, tutto diventa improvvisamente chiaro (e diventa chiaro anche l'obiettivo del gioco, che in un primo momento non può essere spiegato più di tanto): questo momento di chiarezza, di folgorante comprensione, è l'altro obiettivo esperienziale del gioco. La risposta era così ovvia, semplice, naturale: c'era solo un altro essere umano che, oltre al padre, poteva dire «è mio figlio»... la madre.

Ora forse si capisce meglio il potere delle parole e del linguaggio ai fini della comprensione, l'importanza delle definizioni, dei concetti, e i loro rischi.

Dopogioco: riflessione sull'esperienza in rapporto agli obiettivi. Perché una soluzione così ovvia e naturale non viene subito in mente? Dove sta il blocco? Come si può evitare di cadere in queste trappole?

TUTTO SI GIOCA NELLA RELAZIONE

«Io nasco in Tu» (M. BUBER)

Noi non siamo mai soli; esistere vuol dire essere in relazione con qualcuno o qualcosa. Per tanto il conflitto è sempre legato ad una determinata relazione (con un amico o un nemico, con la vita o con una parte di sé). Ma la relazione è qualcosa di dinamico, in continua trasformazione, per cui il conflitto nel tempo può aumentare o diminuire d'intensità, risolversi in modo definitivo, oppure temporaneo.

Ai nostri fini è importante distinguere due dimensioni della relazione: una interiore, con se stessi, che possiamo chiamare "personale", e una esteriore, con gli altri, che chiamiamo "sociale". Tale distinzione ci permette di cogliere una **dimensione personale** e una **dimensione sociale del conflitto**, dimensioni che sono intimamente connesse e inse-

parabili, ma anche significativamente diverse tra loro.

Con la tecnica che segue (il barometro) ci si propone di avviare una riflessione sul tema della relazione favorendo l'espressione e lo scambio di opinioni tra i partecipanti; col gioco (specchi) s'intende fare un'esperienza che punta a evidenziare aspetti significativi della dinamica relazionale.

IL BAROMETRO

Obiettivo: la tecnica serve ad aprire un percorso di ricerca e riflessione, a far esprimere i partecipanti in modo più ordinato e al tempo stesso dinamico. L'obiettivo non è di arrivare a decidere chi ha ragione, bensì avviare una conoscenza reciproca e la costruzione di un linguaggio comune per potersi comprendere e lavorare insieme. Dunque è molto importante per il conduttore mantenere un clima di ascolto e di accettazione di ogni possibile diversità di opinione.

Svolgimento: su di una parete si mette un foglio con scritto "sono pienamente d'accordo" e sulla parete opposta un foglio con scritto "sono totalmente in disaccordo". Poi si propongono alcune affermazioni (per es. la frase di M. BUBER, o quella famosa di J.P. SARTRE «È l'ebreo che crea l'antisemita», oppure alcune frasi della parte teorica relativa a questo punto), e si invitano i partecipanti a posizionarsi in base a quello che pensano, tenendo presente che lo spazio tra le due pareti segna una specie di linea graduata tra l'accordo pieno e il disaccordo totale, per cui chi si trova parzialmente in accordo/disaccordo può scegliere una posizione intermedia più o meno vicina alla relativa parete. Una volta posizionati, i partecipanti sono invitati a esprimere il loro pensiero e il conduttore può annotare su cartellone gli elementi significativi che emergono. Durante la discussione è possibile cambiare la propria posizione, per-

ché quello che gli altri dicono può modificare le iniziali opinioni personali rendendole più precise o più chiare in rapporto all'oggetto della discussione che, essendo definito da una frase volutamente breve e magari provocatoria, può essere visto da molteplici punti di vista. Alla fine si riflette tutti insieme su quanto emerso.

GLI SPECCHI

Obiettivi: sperimentare alcuni aspetti della relazione (per es. quelli implicati nella frase di Buber), e il rapporto tra dimensione personale e sociale. Ciò può avviare anche un'interessante riflessione sul tema delle identità.

Procedimento: (cf VOPEL, *Giochi interattivi*, Vol. VI, pag. 36).

Si tenga conto degli obiettivi sopra indicati e delle relative domande del dopogioco per orientare l'attività in modo più rispondente alle nostre finalità.

Dopogioco: La scelta dei movimenti e delle parole di chi si specchia, quanto è libera e quanto è condizionata dallo "specchio umano?". Questa domanda vorrebbe far riflettere sul fatto che quello che facciamo è in parte sempre influenzato dagli altri (ovvero dalla nostra percezione degli altri) e che questa influenza va ben oltre la dinamica lineare di causa ed effetto. Che vuol dire, alla luce (o all'ombra) di questo gioco, la frase di Buber?

Con altre semplici ma essenziali domande (per altro tutte legittime dal momento che anche chi le pone non può avere "la" risposta in tasca) si può proseguire la riflessione condotta magari con delle "tempeste d'idee" o con scambi in piccoli gruppi; per es. cos'è una relazione? Cosa accade quando due persone entrano in relazione? Cosa c'entra tutto questo con l'identità personale? Chi sono io?

DISTINGUERE I PROBLEMI DAI CONFLITTI

Generalmente per conflitto s'intende «una incompatibilità (o scontro, divergenza, opposizione, ecc.) tra scopi (o interessi, valori, opinioni, bisogni, ecc.) perseguiti da attori diversi (persone, gruppi, Stati, ecc.)». Ciò è ben espresso anche dall'etimologia della parola "conflitto": *cum fligere*, cioè battere contro.

Questo modo di vedere però non mette in luce la componente dolorosa del conflitto, che pure sembra essere universalmente riconosciuta quando si entra nel vivo dei conflitti. Nell'approccio nonviolento è invece fondamentale cogliere bene la componente di dolore, sofferenza, disagio, tipica del vissuto conflittuale, perché essa influisce in modo sostanziale sulla dinamica del conflitto. Perciò, al fine di una gestione positiva dei conflitti, ci sembra più funzionale una definizione (mappa) in cui tale componente sia ben visibile. Questo conduce a una distinzione tra problemi e conflitti, dove è **determinante la presenza di disagio per definire una relazione come conflittuale**, altrimenti ci troviamo di fronte a un "semplice" problema: "semplice" non vuol dire semplice da risolvere. Tornando alla nostra definizione di conflitto proviamo ora a riassumere e chiarire cosa intendiamo precisamente con i termini usati.

Per **problema** possiamo intendere tutto quello che all'interno di una relazione percepiamo come scontro, incompatibilità, divergenza, contrasto, opposizione, ecc., che può essere legato a qualsiasi cosa, cioè interessi, opinioni, valori, ecc., ma senza che a tutto ciò si associ sul piano psicologico una qualche forma di disagio. Per esempio durante una riunione qualcuno potrebbe fare delle osservazioni che io ritengo assolutamente fuori luogo e dunque prendo la parola per sol-

levare tranquillamente quello che secondo me è un problema.

Per **disagio** possiamo intendere tutti quei sentimenti ed emozioni che dentro di noi percepiamo come spiacevoli e sono fonte di sofferenza. Riprendendo l'esempio precedente, può accadere che quella persona dopo un po' riprenda la parola riproponendo quelle stesse osservazioni che io continuo a ritenere completamente fuori luogo, la qual cosa comincia a provocarmi un certo fastidio e un'irritazione verso quella persona, nonché una preoccupazione per il taglio inconcludente che la riunione potrebbe prendere: ecco allora che al problema si è associato un disagio (irritazione, fastidio, preoccupazione), che di certo influirà sulla qualità della mia partecipazione alla riunione e in definitiva sull'andamento di tutto l'incontro (per es. ad un certo punto potrei alzare la voce e aggredire verbalmente tale persona, oppure ritirarmi in un silenzio ostile e di fatto non partecipare più alla riunione). Dunque ci troviamo di fronte non più a un problema, ma a un conflitto, dove rispetto alla situazione precedente sarà più impegnativo trovare una soluzione costruttiva.

Qui distinguiamo il disagio strettamente fisico da quello psicologico, che sono molto legati, ma non sono la stessa cosa (per es. posso star male fisicamente, ma avere un buon umore e, viceversa, non avere problemi fisici ed essere di umore nero), ed è essenzialmente il disagio psicologico quello a cui ci riferiamo quando parliamo di disagio.

Nella nostra mappa **il conflitto è un aggregato costituito sempre da due componenti: il problema e il disagio**. Riconoscere senza confondere questi due componenti ci consentirà di gestire i conflitti in modo efficace e costruttivo.

Con gli strumenti che seguono, da usare in sequenza, ci si propone di attivare il gruppo rispetto alla domanda 'che cos'è il conflitto?' (gioco sì-no) e poi di favorire la riflessione e

il confronto attorno all'idea di conflitto e, in particolare, alla definizione proposta (scambio in piccoli gruppi e poi in plenaria).

GIOCO: SÌ-NO

Obiettivi: giocare in forma metaforica una situazione conflittuale che rievochi la memoria del conflitto in ogni partecipante, sollecitando corpo, mente ed emozioni, per attivare il gruppo rispetto alla domanda "che cos'è il conflitto?".

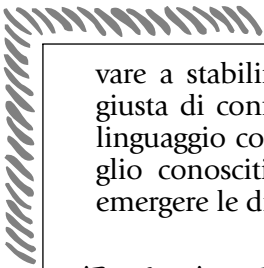
Procedimento: (cf VOPEL, *Giochi interattivi*, Vol. I, pag. 59). Anche in questo caso si tenga conto degli obiettivi sopraindicati e delle relative domande del dopogioco per orientare l'attività in modo più rispondente alle nostre finalità.

Dopogioco: Come mi sento? Che cosa ho notato facendo l'esercizio? Riguardo al nostro tema (il conflitto) a cosa mi fa pensare questo gioco? Mi comporto così nei miei conflitti?

Tecnica di discussione in due fasi:

► **piccoli gruppi:** dopo il gioco, si formano piccoli gruppi (tre, massimo quattro persone) dove ognuno è invitato a raccontare un episodio di conflitto che ha vissuto recentemente (non necessariamente quello rievocato nel gioco precedente). È importante compito del conduttore far sì che tutti abbiamo la possibilità di raccontarsi, invitando a usare uno stile semplice ed essenziale (ciò che conta è la descrizione di quello che è avvenuto e di ciò che si è vissuto, senza dare spiegazioni sul perché è nato il conflitto, su cosa sarebbe stato meglio fare, ecc.);

► **confronto in plenaria:** il conduttore invita i partecipanti a verificare la validità della definizione di conflitto che ha proposto. Alla luce delle esperienze raccontate sarà più facile ragionare e confrontarsi su un piano di concretezza. Anche qui l'obiettivo non è di arri-



vare a stabilire qual è la definizione giusta di conflitto, bensì costruire un linguaggio comune, arricchire il bagaglio conoscitivo dei partecipanti, far emergere le diverse idee di conflitto.

NEL CONFLITTO SI STA MALE

Se ammettiamo che il conflitto è un aspetto naturale dell'esistenza umana, allora è ovvio che per costruire la pace e la giustizia nelle relazioni ad ogni livello è necessario passare attraverso una gestione sana e costruttiva del conflitto. Allora il primo fondamentale passaggio evolutivo rispetto alla visione comune del conflitto è che per gestire i conflitti in modo costruttivo devo **saper stare costruttivamente nel conflitto**.

Non è finita: per arrivare al cuore della questione dobbiamo fare ancora un altro passo, meno scontato del precedente, seppure implicito, e cioè per stare costruttivamente nel conflitto **devo saper stare costruttivamente nel disagio**.

Quest'ultimo passaggio non è roba da poco perché porta al centro dell'attenzione **il nostro rapporto con la sofferenza**. Infatti l'enorme difficoltà che s'incontra nello sviluppare un atteggiamento positivo verso il conflitto, che rappresenta un obiettivo fondamentale del lavoro di formazione alla nonviolenza, risiede proprio in ciò: si ha una profonda paura del conflitto perché sia ha una profonda paura di star male, di soffrire. Un esempio: il mio nuovo vicino di casa fa una festa rumorosa, che va ben oltre la mezzanotte, disturbandomi parecchio e impedendomi di riposare, però io non gli dico nulla, dicendo invece a me stesso che è un gran maleducato e che dovrebbe capirlo da solo che disturba, e che con gente così, ovviamente, non vale nemmeno la pena discutere. Dunque sto male (stanco e arrabbiato) e nutro un risentimento crescente verso questa persona; ma così facendo non vedo che questa mia manovra ha, sotto

sotto, come vero obiettivo **l'evitamento della mia paura** di andare da lui e di avere un confronto diretto, di reggere il suo sguardo, la sua presenza, e, forse, c'è anche la paura della mia reazione alle sue possibili reazioni che immagino chissà quanto terribili e provocatorie. Quindi evito di affrontare la dimensione sociale del conflitto, che è la sola che mi consentirebbe di affrontare e forse risolvere il problema concreto (il mio bisogno di riposare), ma in realtà quello che sto veramente evitando è di affrontare la dimensione interiore e personale del conflitto, cioè la mia paura dell'altro e di me stesso, che è qualcosa che mi metterebbe molto più a disagio rispetto a quello che sto vivendo. Il fallimento di questa comunissima strategia di gestione del conflitto (comunissima perché si apprende, si agisce e si trasmette inconsapevolmente), che invece di diminuire la sofferenza e risolvere i problemi li aumenta moltissimo, si fonda su tre errori:

- il primo errore sta nel non riconoscere che disagio e problema sono due cose ben diverse;
- il secondo errore sta nel rapportarsi in modo errato, disfunzionale, alle emozioni nostre e altrui;
- il terzo errore, il più grave, quello che sembra condurre all'origine di tutti i conflitti, riguarda la nostra ignoranza di fondo circa la natura della sofferenza e di conseguenza il nostro rapporto con essa.

A questo punto dovrebbe essere più comprensibile perché il cambiamento di atteggiamento tanto auspicato e predicato verso il conflitto (da un atteggiamento negativo che vede il conflitto come qualcosa di sbagliato, violento, brutto, a un atteggiamento positivo che vede il conflitto come opportunità di crescita personale e sociale), è in pratica così difficile a farsi: si tratta niente meno che di un cambiamento culturale, di mentalità, nei riguardi della sofferenza.

Nell'intento di affrontare il tema della sofferenza in modo concreto e al tempo stesso leggero, è necessario da una parte coinvolgere il corpo e le emozioni (senza i quali si rischia di rimanere su un piano troppo razionale e astratto, sostanzialmente inefficace dal punto di vista formativo), e dall'altra usare mezzi simbolici che non tocchino direttamente questa dimensione molto delicata (cosa che rischierebbe di produrre dinamiche da psicoterapia). L'attività che segue soddisfa bene questi criteri.

SCULTURE

Obiettivo: far emergere quale visione abbiamo della sofferenza e qual è il nostro rapporto con essa; far riflettere sul collegamento tra sofferenza, disagio e conflitto.

Svolgimento: i partecipanti sono invitati a costruire una composizione di oggetti che rappresenti simbolicamente la loro visione della sofferenza. Dunque massimo spazio alla creatività, può essere usato o costruito qualsiasi oggetto (è necessario che l'ambiente abbia risorse adeguate e lo permetta). terminate le opere d'arte, si inizia un giro dove il gruppo di volta in volta si sofferma su una scultura. In un primo momento le sculture vengono commentate dal gruppo e il conduttore deve fare attenzione a evitare le interpretazioni psicologiche e insistere invece sul piano dell'osservazione semplice e accurata di tutti i particolari di una scultura. Poi sarà l'autore a spiegare cosa voleva rappresentare e perché, e a dire cosa ricava dalle precedenti osservazioni del gruppo (cosa che in genere offre spunti molto interessanti e significativi). Infine, prima di passare all'opera successiva, si può giocare ancora un po' favorendo l'interazione tra gruppo e autore con domande e ipotesi sul rapporto tra scultura e autore (quindi sul suo rapporto col disagio).

Dopogioco: (tornati in plenaria) che visioni sono emerse della sofferenza?

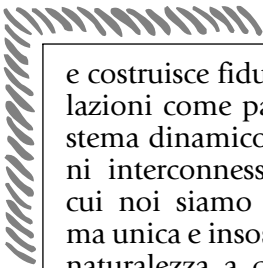
Che rapporto ho con la sofferenza? Cosa ho scoperto in proposito?

Inoltre, siccome le sculture sono state costruite attraverso ricordi più o meno precisi di esperienze vissute dai partecipanti, alla fine si può vedere se a quei ricordi corrispondono dei conflitti oppure no, per poi esplorare il rapporto tra la personale visione della sofferenza e la visione del conflitto.

RAPPORTO TRA DISAGIO E PROBLEMA

Proviamo a spiegare questo rapporto con la famosa metafora del seme e della pianta. Se seminiamo grano non c'è dubbio che, se qualcosa nasce, quello è grano: diciamo allora che la **causa primaria**, generatrice, risiede nei fattori interni del seme, mentre la **causa secondaria**, che provoca la crescita, risiede nel complesso dei fattori esterni (acqua, sole, ecc.) che consentono al seme di realizzare la sua potenzialità e divenire una certa pianta. Allora il disagio che provo di fronte a un problema (la rabbia verso il vicino che fa rumore e non mi fa riposare), ha come causa primaria **il seme della rabbia già presente in me**, e solo come causa secondaria il problema, che, come acqua, annaffia quei semi di rabbia.

Se questo è vero ne deriva che, onestamente, non posso mai attribuire all'altro tutta la responsabilità del mio star male, così come, d'altra parte, nemmeno posso attribuirlo tutta unicamente a me stesso. Tali considerazioni possono fortemente contribuire al cambiamento di atteggiamento verso se stessi e verso gli altri dove si abbandona la tendenza a colpevolizzare, che produce vittime e capri espiatori, per andare verso l'assunzione di una responsabilità sempre più consapevole e condivisa all'interno delle relazioni che viviamo. Ragionare in termini di corresponsabilità invece che di colpevolezza produce avvicinamento umano



e costruisce fiducia. Percepire tutte le relazioni come parte di un più ampio sistema dinamico e complesso di relazioni interconnesse e interdipendenti, di cui noi siamo una parte piccolissima, ma unica e insostituibile, ci conduce con naturalezza a quel sentimento di vicinanza, fratellanza, compassione, che è caratteristico della nonviolenza e assolutamente centrale per qualsiasi tipo di gestione positiva dei conflitti.

Un altro importante aspetto del rapporto tra disagio e problema è la sua dinamica circolare: **il disagio alimenta i problemi, i problemi alimentano il disagio**. Quando sono di umore cattivo (nervoso, irritato, depresso) è molto probabile che percepirò piccoli problemi come ostacoli opprimenti, o addirittura arriverò a inventare dei problemi per poter scaricare il mio disagio. D'altra parte un problema, che magari si ripete nel tempo, può mutare un mio stato di serenità e abbassare la soglia della mia capacità di tolleranza che alla fine mi farà percepire (e gestire) quel problema in modo alterato. La metafora della pianta e del seme, e quindi del terreno, ci aiuta a ricordare il suddetto rapporto con una domanda da meditare: **dove cade ciò che accade?** I problemi della vita quotidiana, piccoli o grandi, sono accadimenti che, appunto, cadono in noi (il terreno) e trovano risposte più o meno adeguate in rapporto al nostro stato d'animo che è ciò che maggiormente caratterizza la qualità del terreno. Più siamo agitati, nervosi, ansiosi, irati, risentiti, stressati, insomma, più c'è disagio emotivo in noi, e più i problemi sono vissuti male e gestiti male. Ecco perché trasformare i semi della rabbia, della paura, dell'odio è la migliore opera di prevenzione della violenza a tutti i livelli (per esempio le guerre lasciano potenti semi di odio e rancore che, se non vengono adeguatamente trattati nel cosiddetto tempo di pace, successivamente, col presentarsi di determinati problemi sociali, spunteranno di nuovo). Per contro, più siamo distesi, calmi, contenti, in pace con noi

stessi, e più siamo positivi e propositivi rispetto ai problemi e a ciò che in generale accade nella nostra vita. Questo stato di pace interiore deve però avere una certa forza e stabilità, e come vedremo si tratta di una forza che va coltivata.

A questo punto possiamo **considerare il disagio come un campanello d'allarme** che ci consente di riconoscere prontamente il conflitto, cosa fondamentale perché per gestire i conflitti bisogna innanzitutto riconoscerli. Questa può sembrare un'osservazione banale, ma se andiamo a vedere con attenzione e onestà, la gran parte dei nostri conflitti nemmeno la vediamo (a fine giornata, quanti conflitti abbiamo vissuto? E quanti ne abbiamo gestiti, consapevolmente, in modo nonviolento o in modo semplicemente "diverso" dal solito?). Il punto è che le migliori intenzioni, supportate anche da una buona preparazione teorica su cosa fare per gestire il conflitto, si perdono nella nebbia fitta dell'abitudine, della confusione mentale, dell'identificazione con le emozioni, per cui viviamo i conflitti senza rendercene conto e forse viviamo così anche le cose belle e piacevoli della vita. Ecco allora l'importanza di avere un indicatore sensibile, chiaro e preciso che ci consente di cogliere al volo il conflitto mettendoci nelle condizioni di gestirlo consapevolmente.

L'esplorazione del rapporto tra disagio e problema si presta bene per uno "studio di ca-

PER UN AIUTO...

- K. VOPEL, *Giochi interattivi*, Elledici 1994.
- M. JELFS, *Tecniche di animazione*, Elledici 1995.
- E. EULI, S. PUDDU, P. SECHI, A. SORIGA, *Percorsi di formazione alla nonviolenza*, Ed. Satyagraha (ristampa 1996), e *Reti di formazione alla nonviolenza*, Pangea 1999.
- P. MARCATO, C. DEL GUASTA, M. BERNACCHIA, *Gioco e Dopogioco*, La Meridiana.
- L. PARKNAS: *Attivi per la pace. Manuale per la gestione dei percorsi emotivi nei gruppi*, La Meridiana.

si", una tecnica che permette di riflettere e confrontarsi in modo concreto a partire da situazioni anche molto semplici e quindi non minacciose, nonché di allenarsi all'uso della propria esperienza come fonte primaria di apprendimento. Similmente, col gioco "le fragole sono rosse" ci si propone di insistere sulla conoscenza della dimensione emozionale al fine di divenire sensibili ai segnali interni (campanelli d'allarme) che stanno alla base della gestione nonviolenta dei conflitti.

TECNICA DI LAVORO: STUDIO DI CASI

Il conduttore porta uno o più esempi (meglio se presi dalla sua vita) dove evidenzia il rapporto tra disagio e problema. I partecipanti sono poi invitati a portare esempi loro e quindi a riflettere sulla loro esperienza da un punto di vista insolito. Un altro modo per fare ciò, in alternativa o in aggiunta al precedente, è quello di portare casi di conflitto "divertenti", veri o inventati, tipo aneddoti, storielle o barzellette, in cui comunque è possibile evidenziare la dinamica del conflitto che interessa esplorare. Anche su questo si possono poi invitare i partecipanti a raccontare le storielle che conoscono.

Per es. una storiella simpatica è quella del **martello**: «Un uomo (ma potrebbe essere anche una donna) vuole appendere un quadro. Ha il chiodo, ma non il martello. Il vicino ne ha uno, così decide di andare da lui per farselo prestare. A questo punto però gli sorge un dubbio: e se il vicino non me lo vuole prestare? Già, ieri mi ha salutato appena... Forse aveva fretta; o forse la fretta era solo un pretesto e in realtà lui ce l'ha con me. E perché mai? Io non gli ho fatto nulla, è lui che deve essersi messo in testa qualcosa! Se qualcuno mi chiedesse un utensile, io glielo darei subito. E perché lui no? Come si può rifiutare al prossimo un così semplice favore? Gente così rovina l'esistenza agli altri. E per giunta si crede che io abbia bisogno di lui solo perché possiede un martello! Incredibile. Adesso basta!

E così l'uomo si precipita verso la porta del suo vicino di casa, suona, il vicino apre, e prima ancora che questi riesca a dire buongiorno, gli grida "si tenga pure il suo martello, maleducato!"».

LE FRAGOLE SONO ROSSE

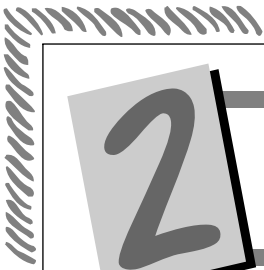
Obiettivo: prendere coscienza:

- ▶ della varietà di sentimenti ed emozioni che viviamo e in particolare di ciò che grossolanamente chiamiamo disagio;
- ▶ dell'importanza di sviluppare una conoscenza diretta del nostro mondo interiore al fine di divenire sensibili ai segnali interni che stanno alla base della gestione nonviolenta dei conflitti.

Procedimento: abbiamo una frase breve, semplice, di contenuto neutro: «*le fragole sono rosse*». Proviamo a dargli vita, colore, qualità, pronunciandola con sentimento (sarebbe bene avere, o aver fatto prima col gruppo, magari con una "tempesta d'idee", un elenco dei sentimenti). Allora ognuno pensa un sentimento, poi a turno si pronuncia la frase e il gruppo prova ad indovinare il sentimento che si voleva esprimere. Alla fine si fa un altro giro, con la stessa procedura, dove però il sentimento da esprimere con la frase viene suggerito dal vicino.

Dopogioco: Durante il gioco, che cosa mi ha facilitato nel pronunciare la frase col sentimento giusto? E cosa mi ha ostacolato? Queste domande fanno emergere il legame tra corpo, pensieri ed emozioni.

Ripensando ai conflitti che vivo, il disagio che provo di che sentimenti/emozioni è fatto in prevalenza? Che cosa sento nel corpo? Dove si localizzano le tensioni? Che tipo di pensieri mi vengono? Quali potrebbero essere i miei campanelli d'allarme nel conflitto, cioè quei segnali che mi dicono che il disagio sta per superare una certa soglia? ■



2

Gestione, trasformazione e risoluzione dei conflitti

«Quasi tutti gli uomini muoiono per i rimedi che usano più che per le loro malattie».

(MOLIÈRE)

In base alla nostra mappa sappiamo che in una situazione conflittuale dobbiamo saper riconoscere prontamente le componenti del disagio e del problema. La gestione positiva del disagio è il primo passaggio per la gestione nonviolenta del conflitto, perché non è possibile affrontare alcun problema quando di mezzo ci sono forti emozioni, le quali diventano il “vero problema”.

GESTIRE IL DISAGIO

Gestire positivamente il disagio non vuol dire cercare di eliminarlo, bensì prendersene cura affiancando ad esso qualcosa di positivo. Ciò richiede un lavoro di attento riconoscimento e profonda accettazione del disagio stesso. In pratica si tratta di creare, attraverso l'esercizio della consapevolezza, uno spazio interiore di sufficiente calma e fiducia che ci permetta di osservare bene sia le sensazioni fisiche degli stati emotivi che ci abitano in certi momenti, sia i pensieri che vi si associano e che si producono quasi indipendentemente dalla nostra volontà seguendo schemi fissi e ricorrenti. Così facendo il disagio si trasforma e il momento presente si percepisce con occhi diversi, si intravedono nuove possibilità di azione più rispondenti alla situazione reale e ciò porta ad agire in modo positivo.

Non si tratta dunque di far sparire la rabbia o la paura dalla nostra esistenza

(ammesso che sia possibile), ma di saperle accogliere in uno spazio interiore sufficientemente ampio per cui può avvenire qualcosa che sembra quasi incredibile: **il disagio continua ad esserci, ma è diverso da prima** e... non mi mette a disagio! Come dice Charlotte Joko Back, famosa maestra zen statunitense, «in me c'è la rabbia, ma non sono arrabbiata; c'è la paura, ma non sono impaurita». È come mettere un cucchiaino di sale in un bicchiere d'acqua oppure in una grande vasca: la quantità di sale è la stessa (il disagio), quello che cambia è l'ampiezza del contenitore (noi stessi, il nostro spazio interiore), e di conseguenza anche il sapore dell'acqua sarà ben diverso (cioè i risultati a livello personale e sociale).

La **disidentificazione** dalle proprie emozioni, che non significa non provare emozioni, ma mantenere la distanza giusta (quando un testo scritto è troppo vicino o troppo lontano dagli occhi non riusciamo a leggerlo), apre spazi di libertà e creatività prima impensabili, portando peraltro a una conoscenza diretta e più profonda di noi stessi che genera quella speciale forza interiore tanto spesso sottolineata dai maestri della nonviolenza. Così ciò che facciamo in un conflitto o in una relazione difficile non è dettato da modelli di comportamento (nonviolento, o di altro tipo) a cui si cerca di aderire forzatamente e innaturalmente, ma da ciò che in quel momento ci sembra giusto fare a partire dalla nostra “comprensione” del qui e

ora. L'azione nonviolenta sembra nascere dalla comprensione della realtà che siamo e che viviamo piuttosto che dalla volontà di essere nonviolenti.

Quando parliamo di conflitti e di disagio, la rabbia, con la vasta gamma di sentimenti ad essa riconducibili, rappresenta una dimensione di importanza cruciale. Stesso discorso, ma assai meno evidente, vale per la fiducia. Con i giochi che seguono ci si propone di esplorare queste energie interiori per capire in che rapporto stanno e come operano in noi, mettendo in luce anche il fondamentale ruolo della consapevolezza.

QUANDO MI ARRABBIIO DIVENTO UNA BESTIA

Obiettivo: accrescere la consapevolezza di come si vivono i sentimenti di collera; vedere cosa accade dentro di sé e come ognuno vive abitualmente questi sentimenti, in particolare quale 'forza' viene usata per controllarli e con quali risultati; evidenziare il ruolo della consapevolezza.

Procedimento: il conduttore introduce il tema della collera attraverso comuni modi di dire (per es.: «quando si arrabbia diventa una vipera»; «dopo che mi ha detto quelle cose l'avrei sbranato»; «quando mi arrabbio divento una bestia») per poi chiedere ai partecipanti quale animale sentono di essere quando si arrabbiano (l'animale può essere anche inventato, cioè fatto da una miscela di più animali). Finito il giro in cui tutti hanno detto la loro, si forma un cerchio in piedi, si chiudono gli occhi e si rievoca mentalmente una situazione, passata o recente, in cui ci si è fortemente arrabbiati. Sempre ad occhi chiusi, il conduttore invita i partecipanti a prepararsi ad esprimere quella rabbia con un verso e un gesto che ora, al suo via, tutti eseguiranno contemporaneamente e aprendo gli occhi, rimanendo alla fine immobili come statue. Subito dopo il momento espressivo il conduttore

chiede ai partecipanti di restare fermi e di rispondere con la prima immagine che viene in mente alla domanda «che animale sei?». La domanda viene posta ad ogni partecipante facendo il giro in modo molto rapido (dopo due secondi se non c'è risposta si passa alla persona accanto). Al termine ci si siede e si lascia uno spazio per interventi liberi.

Dopogioco: tra la prima e la seconda parte del gioco, è cambiato l'animale? Quale dei due animali mi rappresenta meglio? Nella realtà, cosa accade dentro di noi in quei momenti? Quali "forze" agiscono in noi? Cosa c'impedisce, a volte, di colpire gli altri? Che accade nel momento in cui mi rendo conto di essere arrabbiato, o di aver perso, o stare per perdere la testa? Cosa vuol dire "rendersi conto" di essere arrabbiati?

IL CERCHIO DELLA FIDUCIA

Obiettivo: sperimentare la presenza di sentimenti contrastanti, in particolare la fiducia e la paura (spesso alla base della collera); riflettere su cos'è la forza interiore e il suo rapporto con la fede e la fiducia.

Procedimento: (cf M. JELFS, *Tecniche di animazione*, pag. 98). Si tenga conto che tutti devono essere esplicitamente invitati ad andare al centro del cerchio, ma senza insistere troppo se vi sono resistenze perché anche queste fanno parte del gioco e saranno opportunamente valorizzate nel dopogioco.

Dopogioco: che cosa ho provato durante il gioco (al centro e nel cerchio)? Avevo paura, timore, preoccupazione? Che cosa mi ha facilitato nel (o impedito di) andare prima al centro e poi di lasciarmi andare? Che vuol dire vivere contemporaneamente paura e fiducia? Nella vita quotidiana vi sono situazioni in cui vivo qualcosa di simile? Che accade quando in me vince la fiducia oppure vince la paura? Cos'è la forza interiore?

ACCETTAZIONE E CAMBIAMENTO: UN APPARENTE PARADOSSO

«Signore, dammi la forza di cambiare le cose che posso cambiare; dammi la forza di accettare le cose che non posso cambiare; dammi la sapienza di distinguere le une dalle altre».

La parola "accettazione" (e soprattutto il suo opposto, la non-accettazione) è una porta di accesso di primaria importanza per comprendere la forza e la pratica della nonviolenza. Purtroppo però spesso la si associa all'idea di rassegnazione, cosa assolutamente impropria riguardo al significato che qui diamo a questo termine, quindi è necessario capire molto bene che intendiamo con "accettazione".

Distinguere tra "oggetto" e "qualità" dell'accettazione

Se pensiamo all'accettazione come una forza (per esempio la forza di un pugno), "l'oggetto" è rappresentato da ciò su cui la forza viene applicata (per es. la testa di una persona), mentre la 'qualità' è rappresentata dal modo in cui questa forza viene applicata: per es. è diversa la qualità del colpo portato alla testa di una persona per stordirla con l'intenzione di rapinarla, da quello portato per intontirla al fine di salvarla da un anegamento. Oppure pensiamo alla differenza tra contenuto e forma della comunicazione, cioè tra **quello che dico e come lo dico**: ci sono tanti modi di dire ti amo, e il modo conta! In pratica l'oggetto lo individuiamo rispondendo alla domanda «cosa accetto, o non accetto, in questa situazione?»; invece la qualità la troviamo domandandoci «come accetto, o non accetto, la tal cosa?».

Distinguere la persona dal suo comportamento

Per quanto riguarda l'oggetto dell'accettazione, sul piano dei comportamen-

ti è naturale e giusto non-accettare tante cose (per esempio atti che producono a noi o ad altri delle lesioni o dei danni), ma tale non-accettazione del comportamento non è detto che debba estendersi alla persona nella sua totalità: insomma, non identifico ciò che la persona fa con ciò che è, con la sua complessa umanità, la sua storia, il suo potenziale e divenire. È proprio questa distinzione, tra persona e comportamento, che permette a Gandhi di dire **«combatto il peccato e non il peccatore»**, e a Fisher e Ury (docenti alla Harvard University, tra i massimi esperti al mondo di negoziazione ed estranei alla tradizione non-violenta), di dire **«scindere i problemi dalle persone»**, senza per questo essere presi per pazzi.

Quindi, nell'approccio nonviolento c'è un oggetto che va sempre accettato: il mondo interiore della persona, il suo vissuto, la sua esperienza, il suo futuro. Questa accettazione in sostanza è un riconoscere l'altro in quanto essere umano, e ciò non implica il mio accordo con le sue idee. Si tratta di sviluppare un atteggiamento che tende al **riconoscimento positivo e incondizionato dell'altro** (e di noi!) fondato sulle qualità dell'amore.

D'altra parte invece c'è un oggetto che non va sempre accettato: il comportamento. Infatti il comportamento a volte può essere giusto accettarlo e altre volte assolutamente no. Si tratta di sviluppare una capacità di discernimento, di visione profonda e intelligente, fondata sulla consapevolezza. Noi ci danniamo la vita accettando cose che invece potremmo e dovremmo cambiare, e non-accettando cose che in effetti non siamo in grado di cambiare. Fare degli esempi su questo punto è però complicato: ogni relazione e inserita in un contesto spazio-temporale, psicologico e sociale che rende unica ogni situazione ed estremamente difficile dire cosa e quanto sia giusto accettare.

Amore, la qualità dell'accettazione

Per quanto riguarda la qualità dell'accettazione e, soprattutto, della non-accettazione, abbiamo visto che essa è legata alla dimensione emozionale o affettiva, al nostro cosiddetto stato d'animo, che poi in definitiva caratterizza la qualità di tutto il nostro agire. Le qualità su cui si fonda l'approccio nonviolento sono caratterizzate dall'apertura verso l'altro, cui si associano sentimenti di vicinanza, fiducia, compassione, coraggio, benevolenza: insomma le qualità dell'amore. All'opposto troviamo qualità caratterizzate da sentimenti di chiusura e separazione, cui si associano sentimenti di sfiducia, disprezzo, rassegnazione, fredda indifferenza, paura. Tra i due estremi di queste qualità troviamo tutta la ricchezza del nostro vissuto emotivo-affettivo che spesso vede la compresenza di sentimenti contrastanti.

Per esempio se il vicino di casa fa rumore all'una di notte e m'impedisce di riposare, io questo comportamento non lo accetto e decido di dirglielo. Ma come glielo dirò? In questo "come" si manifesta la qualità della mia non-accettazione (del suo comportamento), che dipenderà dai pensieri e sentimenti che provo in quel momento: se giudico il vicino un mascalzone maleducato (cioè la non-accettazione si estende alla persona nel suo complesso) e sono furioso, le cose che dirò e farò avranno un certo tono. Se invece non nutro pensieri negativi, se formulo un sincero intento di rispetto e di interesse a comprendere perché si comporta in un certo modo, se non dimentico i suoi fondamentali diritti di essere umano, se magari nutro un sentimento di vicinanza (per es., penso che è mio "fratello"), senza d'altro canto dimenticare o minimizzare i miei bisogni, quello che farò avrà un tono ben diverso. Naturalmente ciò non garantisce affatto che il suo comportamento sarà amichevole e conciliante e

che tutto si sistemi sempre come nelle favole; ma d'altra parte c'è un'abissale differenza tra l'agire spinti da sentimenti di rabbia o disperazione, come se l'altro fosse un mostro o il mio peggior nemico, e l'agire spinti da sentimenti di umano rispetto e riconoscimento, di comprensione e compassione, come se l'altro fosse un caro amico, un fratello.

Ma è veramente possibile non-accettare il comportamento dell'altro e al tempo stesso accettarlo in quanto essere umano, cioè in qualche misura amarlo? È possibile che la non-accettazione di un comportamento ingiusto o addirittura criminale sia agita con una qualità positiva? E semmai fosse possibile, come fare? La cosa sembrerebbe essere alla sola portata di santi! Che ciò sia possibile è sicuro e innumerevoli volte testimoniato dalla storia; che ciò sia anche facile è un altro discorso, ma di certo non è cosa riservata a pochi eletti. Invero è presente nella nostra vita più di quanto pensiamo. Ad esempio è ciò che avviene quando agiamo con fermezza per impedire a un bambino di fare qualcosa di dannoso (per noi, per lui, o per altri) e, al contempo, manteniamo nei suoi confronti un sentimento/atteggiamento di sincero interesse per i suoi bisogni, di benevola e intelligente comprensione, di rispetto e amicizia, di non rimprovero. Certo, agire similmente con gli estranei o addirittura verso i nemici è cosa ben diversa ed effettivamente molto difficile, ma il punto è **rendersi conto delle potenzialità di questa straordinaria forza che già possediamo** e che quindi possiamo sviluppare esattamente come ogni altra nostra capacità. L'esercizio di questa forza, che sembra avere effetti sempre benefici su di noi e sugli altri, è il training fondamentale per sviluppare la capacità di gestione positiva dei conflitti e per vivere meglio ogni situazione della vita.

Con le attività che seguono ci si propone di toccare il "positivo" che è in noi andando alla ricerca di piccole esperienze di accettazio-

ne dell'altro in situazioni di conflitto (Lodi e Lagnanze, oppure Una bella lunga vita), e di sviluppare il tema della forza interiore riportandolo al tema cruciale della violenza e nonviolenza (coppie in equilibrio).

LODI E LAGNANZE/ UNA BELLA LUNGA VITA

Obiettivi: sperimentare la contemporanea non-accettazione del comportamento e accettazione della persona; attivazione della memoria personale e valorizzazione delle esperienze positive (i semi dell'amore e della nonviolenza già presenti in noi).

Procedimento: entrambi i giochi si trovano in VOPEL, *Giocchi interattivi* (Vol. IV, pag. 56 e Vol. III, pag. 75).

Dopogioco: in tutti i casi si gioca una situazione di non-accettazione del comportamento di altri con la contemporanea accettazione della persona. Riguardo al nostro tema, a cosa mi fa pensare questo gioco? Ricordo situazioni reali in cui ho agito similmente?

COPPIE IN EQUILIBRIO

Obiettivi: sperimentare la presenza di sentimenti diversi e di forze contrastanti dentro noi; distinguere tra forza e violenza; introdurre le teorie della violenza e della nonviolenza; riprendere il tema della forza interiore.

Procedimento: uno di fronte all'altro, le punte dei piedi che si toccano, ci si prende le mani e ci si lascia cadere all'indietro cercando di raggiungere la posizione ottimale di equilibrio all'interno della coppia. Il gioco si svolge in tre momenti che verranno di volta in volta presentati dal conduttore.

► Non si parla; al via ci si lascia andare e si cerca di raggiungere l'equilibrio ottimale; si possono sperimentare diversi tentativi di equilibrio

nella coppia, ma sempre in silenzio. Durata 2/3 minuti.

► Si ripete l'esercizio con le stesse coppie, ma ora è possibile parlare. Stessa durata.

► Si cambiano coppie. La posizione di partenza è la stessa, ma in questo caso non si parla e si chiudono gli occhi. Al segnale del conduttore ci si lascia andare. Dopo un minuto, senza interrompere il gioco, il conduttore invita ad aprire gli occhi, ma a restare in silenzio, e dunque a verificare se si può trovare una posizione migliore. Dopo un po' introduce anche la possibilità di parlare.

Dopogioco: Che percezione avete della qualità dell'equilibrio raggiunto nell'ultima fase di "c"? Era ottimale, o poteva essere ancora migliorato? Si fa un giro rapido chiedendo ad ogni partecipante di dare un voto da 0 a 10, assolutamente soggettivo.

L'equilibrio è il risultato di un gioco di forze: se consideriamo il concetto di forza in senso lato, quali forze avete messo in gioco nel raggiungere il vostro equilibrio? Ripensando alle varie fasi del gioco, quali forze hanno facilitato il raggiungimento di un buon equilibrio, e quali forze invece lo hanno ostacolato? È molto utile segnare su un cartellone gli elementi che emergono, considerandoli tutti come forze (per es. la comunicazione verbale e nonverbale, la concentrazione, la conoscenza, la preoccupazione, il senso di responsabilità, l'esperienza, la sensibilità, la forza fisica, ecc.).

Nel gioco, che rapporto c'è tra "forza della fiducia", "forza della paura" e impiego della forza fisica?

Dalle diverse risposte il conduttore può prendere spunto per spiegare i concetti chiave della teoria della nonviolenza (evidenziare molto bene come l'uso eccessivo della forza fisica all'interno della coppia, metafora della forza brutta o delle armi, è in rapporto alla paura e alla non conoscenza). ■