LABORATORI FRANCESCANI PER LA COSTRUZIONE DELLA PACE

Moduli per i laboratori
sulla edificazione della pace, gestione dei conflitti e riconciliazione

Ufficio GPIC e Comitato di animazione

OFM

Roma 2013

Indice

1 Introduzione, Istruzioni e Ringraziamenti…… 3

1.1 L'approccio francescano all'edificazione della pace 6

1.2 Considerazioni generali …….…… 6
1.3 Essere formatori …….…… 7

2 Dimensione individuale e comunitaria

2.1 Ascolto e dialogo …….…… 10
2.2 Gestire il potere …….…… 15
2.3 Analizzare il conflitto …….…… 21
2.4 Risoluzione dei conflitti …….…… 31

3 Dimensione politica e sociale

3.1 La comunicazione non violenta……43
3.2 Prospettive religiose sulla riconciliazione……..48
3.3 Trasformazione dei conflitti……56

1 INTRODUZIONE, ISTRUZIONI E RINGRAZIAMENTI

Cari animatori GPSC, frati, membri della famiglia francescana e tutti voi altri interessati, l'ufficio GPIC dell'Ordine dei frati minori e la commissione di animazione OFM per la GPIC sono lieti di presentare questo *vademecum*. Esso offre materiali molto pratici sul tema della edificazione della pace e della riconciliazione. L'ispirazione per questo *vademecum* è giunta dal corso di GPIC presso l'Antonianum, dalla commissione Animazione e, più recentemente, dal Consiglio internazionale per la GPSC (ICJPIC), tenuto a Nairobi nel 2012.

Il mandato del Capitolo Generale del 2009 al punto 43.3 afferma che "nel prossimo sessennio (2009-2015) tutte le realtà dell'Ordine, con l'ausilio dell'ufficio GPIC, dovrebbero impegnarsi nel promuovere la non violenza attiva nella nostre vite, con un'enfasi particolare sulla risoluzione dei conflitti". Questo mandato evidenzia l'interesse che i Francescani dovrebbero avere per la gestione dei conflitti, e il convincimento che la strada da percorrere per l'edificazione della pace passa attraverso la risoluzione non violenta dei conflitti, sia nei tessuti sociali che a livello di gruppo.

Questo *vademecum* può aiutare a declinare tali interessi in molti contesti diversi, dai capitoli locali ai gruppi giovanili, dai gruppi parrocchiali ai ritiri brevi. Tale materiale è facile da utilizzare e molto pratico. Offre molte risorse e delle buone spiegazioni per orientare la vostra preparazione. La maggior parte delle attività è tratta da un Manuale di esercitazione sulla edificazione della pace preparato dalla Caritas internazionale. Abbiamo selezionato quelle attività che sembrano più significative per noi e abbiamo aggiunto elementi biblici e francescani.

I primi due capitoli presentano informazioni generali riguardo l'edificazione della pace. Riceverete, inoltre, informazioni pratiche da supporto per coloro che saranno i formatori nei laboratori. I contenuti sono distribuiti in due parti o dimensioni: la dimensione individuale e di gruppo e la dimensione politico-sociale. I vari capitoli sono presentati come moduli (per incontri brevi) o come un percorso (per seminari più lunghi o week-end di ritiro. Ciascun modulo ha la durata di circa mezza giornata.
La struttura generale di ciascun capitolo include quattro elementi:
a. Per rompere il ghiaccio: un esercizio per coinvolgere il gruppo e stimolarlo ad interagire con gli altri più facilmente. È un modo per introdurre la tematica. Deve essere un momento 'leggero' e contribuire a motivare i partecipanti.
b. Testo biblico o francescano: un testo di spiritualità per aiutare i partecipanti a leggere la tematica da una prospettiva biblica o francescana.
c. Approfondimento: ha lo scopo di aiutare i formatori a comprendere meglio la tematica e li aiuta a spiegarla meglio al gruppo.
d. Attività: questa sezione offre un modo pratico per applicare i contenuti appresi nel capitolo. Di solito ciascun capitolo offre un solo esercizio, ma se si necessita di maggiori esempi o altri esercizi si può visitare il Manuale della Caritas all'indirizzo web: http:// issuu.com/ catholicreliefservices/ docs/ caritas_peacebldg. (Lo si può scaricare all'indirizzo web della Caritas internazionale http:// www3.caritas.org/upload/pea/peacebil-ing_1.pdf).

Questo materiale è preparato anzitutto per i nostri animatori GPSC, ma può essere utilizzato dall'intera famiglia francescana e da altri che intendono addentrarsi nell'opera di edificazione della pace. Non abbiate paura ad usare questo *vademecum*: non ha bisogno di ulteriori spiegazioni ed è molto vivace. Speriamo che lavorare con questo materiale risulterà di vostro gradimento.

Fabio Lamour Ferreira OFM e Markus Fuhrmann OFM

RINGRAZIAMENTI

La maggior parte del materiale usato per preparare questi laboratori è tratto dal manuale formativo della Caritas per la costruzione della pace. È stato adattato per essere utilizzato in un ambiente francescano. Ringraziamo la Caritas internazionale per le meravigliose risorse forniteci e per il consenso ad utilizzarle.

1.1 L'approccio francescano all'edificazione della pace

Al punto 43 della terza sezione del Mandato del Capitolo Generale del 2009 leggiamo: "Promuovere la non-violenza attiva nella nostra vita, con un'attenzione particolare per la soluzione dei conflitti". Una delle componenti essenziali della "grazia delle origini" trovata nelle Fonti è che i Frati Minori sono una fraternità mandata nel mondo per annunciare la pace (cf Lc 10,3-9). Tale pace deve essere vissuta anzitutto in noi stessi e, successivamente, nelle nostre relazioni. Inoltre, il modo francescano di vivere e lavorare per la pace è attraverso la non violenza attiva che non è la mera assenza di violenza, ma dipende piuttosto dal potere della verità e dell'amore.
La non-violenza è un atteggiamento che non resta passivo di fronte all'ingiustizia e alla violenza. Piuttosto, essa rifiuta di cooperare con l'ingiustizia e la violenza, rigetta ogni forma di odio e non dimentica mai l'amore per il prossimo. Essa si batte per uno sviluppo sostenibile cooperando con gli altri e per una società che garantisca la dignità di tutti gli esseri umani. Essa opera per promuovere relazioni pacifiche e fraterne. In breve, la non-violenza è, nel contempo, sia una *resistenza* al male e all'ingiustizia, sia un *progetto* per una nuova società, per l'edificazione del Regno di Dio.

La non-violenza attiva è:

- Uno **spirito** (quello delle Beatitudini e della spiritualità francescana), che include: il rispetto assoluto per ogni essere umano; l'assenza di giudizio o di condanna per il nemico (RnB 11); il non turbarsi per il peccato di altri; la vigilanza contro il male; l'aiuto ai peccatori (RnB 5, 7-8); povertà di spirito (Amm 14); l'accettazione di tutti a prescindere dalla posizione sociale (RnB 7); l'amore dei nemici (RnB 22 e Rb 10); la riconciliazione.
- Uno **stile di vita** che sia semplice, fraterno, paziente, desideroso di servire ed ecologico. Esso rispetta tutti gli esseri ed è disposto al sacrificio per il bene comune e alla pratica della disobbedienza civile. È aperto allo Spirito di Dio nella speranza di essere liberati dall'ostilità, dall'odio, dalla gelosia, dai pregiudizi e dagli stereotipi. Un tale stile di vita richiede una certa attenzione a se stessi con particolare riguardo alla disciplina personale, all'autocontrollo, alla conoscenza di sé e alla fiducia in se stessi, elementi tutti che porteranno ad un senso di fortezza e dignità.
- Una **metodologia per la lotta politica e sociale** (come quella di Gandhi, Martin Luther King, Dorothy Day, Lanza del Vasto e altri). Essa aiuta ad affrontare il conflitto sociale in una maniera umana e costruttiva, e porta ad una profonda trasformazione sociale.

1.2 Considerazioni generali

1.2.1 L'edificazione della pace come processo di formazione continua

L'edificazione della pace non avviene immediatamente; piuttosto, è un progetto a lungo termine. Non aiuta molto cercare di risolver 'incidenti' e conflitti senza affrontarne le cause. In tal senso, il processo di edificazione della pace, perché abbia successo, necessita di essere ben escogitato e programmato come progetto a lungo termine. Come promotori francescani di pace siamo invitati ad entrare in questo processo permanente.

1.2.2 Risoluzione dei conflitti

In qualità di animatori GPSC non vediamo il conflitto in modo negativo, ma come opportunità di migliorare le situazioni e le relazioni. Per gestire il conflitto non è sufficiente conoscere i fatti e analizzare la realtà; abbiamo anche bisogno di avere "sapienza" e di suscitare fiducia. Possiamo anche essere amorevoli ed esperti, forti e determinati, ma se non siamo ragionevoli e affidabili non potremo essere costruttori di pace. Come promotori francescani della pace siamo chiamati ad apprendere idee e abilità ragionevolmente fondate.

1.2.3 Stimolare quanti sono coinvolti nel processo

Come mediatori di conflitti dobbiamo comprendere che non tutti coloro che sono coinvolti in un conflitto sono vittime. È un problema quando coloro che opprimono o provocano danni agli altri o alla comunità vedono se stessi come vittime. L'edificazione della pace significa anche mettere in discussione le persone, non solo ascoltare, studiare ed analizzare. Le persone hanno bisogno di sapere come fronteggiare i loro problemi, come impegnarsi nell'essere *leader*, affrontare i loro stessi torti e trovare delle soluzioni insieme agli altri. Come promotori francescani della pace siamo invitati a stimolare coloro che sono coinvolti nel processo a comprendere meglio il loro problema ed impegnare tutti nella ricerca di una soluzione.

1.2.4 Coinvolgere le persone giuste

Talvolta, i responsabili del processo di edificazione della pace non sono preparati ad utilizzare gli strumenti più idonei in certe situazioni. In tali casi è necessario saper scegliere altri che sono meglio preparati a far progredire il percorso. È molto importante coinvolgere le persone giuste in questo processo, includendo guide sagge appartenenti alla comunità stessa, specialmente quanti possono influenzare il risultato positivamente.

1.2.5 Umanizzare le fazioni

Il conflitto talvolta porta le persone a 'de-umanizzare' quanti si trovano su versanti opposti. Perciò, è importante sempre ricordare che le persone non sono oggetti, che dobbiamo evitare la de-umanizzazione del nemico. Per risolvere un conflitto, tutte le parti coinvolte hanno bisogno di essere nuovamente umanizzate, di godere dello stesso grado di rispetto e di dignità. Come promotori francescani della pace siamo invitati ad aiutare ciascuno ad imparare i valori del rispetto e della dignità e ad accettare le differenze e gli errori.

Questo contributo é parte di una presentazione indirizzata agli animatori GPSC del USG/UISG di Roma preparata da Nabil Oudeh, Palestina. La sua esperienza nel campo della risoluzione dei conflitti è ventennale e tiene un corso di Master in Studi sulla risoluzione dei conflitti. È accreditato come mediatore presso l' ADR Institute of Canada, Membro Onorario del Canadian Institute for Conflict Resolution, e membro della Society of Professionals in Dispute Resolution.

1.3 Essere formatore

1.3.1 Il contenuto deve accordarsi con la realtà

Uno degli obiettivi principali dei nostri laboratori sulla edificazione della pace è di renderli applicabili alla realtà. Essi dovrebbero incrementare la consapevolezza dei partecipanti ed

incoraggiarli verso un'azione sociale responsabile; il loro atteggiamento nei confronti della realtà sarà chiarito durante la formazione.

È necessario rendere capaci i partecipanti di riconoscere spazi in cui poter agire e opportunità per trasformare le cose in meglio. Nel contempo, è importante adattare i contenuti della formazione alla propria realtà. Legami stretti con la "vita reale" sono necessari al fine di evitare che i partecipanti diventino oltremodo ottimisti durante la formazione e che sviluppino aspettative troppo alte rispetto alla realtà e a ciò che può essere ottenuto. Se non lo si contrasta, questo atteggiamento metterà, col tempo, l'intero processo in crisi quasi inevitabilmente. Per evitare ciò, è necessario sensibilizzare i partecipanti non solo all'idea, ma anche agli ostacoli che essi affronteranno nel tradurre l'idea in azione.

È importante che quanti si stanno formando riconoscano quanto sia difficile produrre un impatto sociale visibile e creare una società giusta e non violenta. Gli obiettivi che sembrano facilmente raggiungibili sono molto più attraenti di quegli approcci i quali mostreranno risultati solo in un futuro distante e incerto. Come fare a resistere alla tentazione di creare aspettative irreali? Una strada é quella di garantire che i partecipanti sperimentino il percorso praticamente e che si sentano coinvolti emotivamente. Man mano che essi realizzano un processo di responsabilizzazione durante la formazione, devono vedere e avvertire quanto sia difficile ottenere risultati visibili nella lunga via del cambiamento sociale. Questo atteggiamento deve essere inculcato a tutti durante la formazione.

Durante le sessioni, i discenti dovrebbero sperimentare situazioni che poi affronteranno nella vita reale. Non dovrebbero "far finta" durante la formazione per poi continuare come se nulla sia cambiato. Un certo sentimento di responsabilità in prima persona li aiuterà a fare proprio questo processo; la motivazione non verrà dall'esterno, ma dal senso personale di responsabilità.

1.3.2 I formatori come facilitatori, fonte di stimoli e accompagnatori.

I formatori devono fare attenzione all'andamento con cui i partecipanti apprendono. Devono riferirsi a situazioni di fragilità con empatia, favorire l'aiuto reciproco e la solidarietà tra i partecipanti, e facilitare la comunicazione. I formatori devono conoscere – in tutte le fasi della formazione – i freni per rallentare e dare spazio all'assestamento dei pensieri e delle emozioni. Inoltre, è importante che i formatori creino uno spazio aperto perché i partecipanti possano esprimere le loro preoccupazioni, rendendosi conto che, in certe fasi del percorso, questa regola generale può essere controproducente. I formatori dovrebbero intervenire nelle discussione come *partner* alla pari; il loro *input* é necessario.

Dovrebbero esprimere il loro punto di vista poiché, quanto meno, essi fano parte della stessa società problematica a cui i loro discenti appartengono.

I formatori scelgono i metodi e le azioni rispetto alle proprie idee e valori. Non c'è una ricetta unica per delineare una formazione "efficace". La qualità del processo dipende dall'abilità del *team* di formatori a discernere ciò che è buono e giusto. È molto importante che ciascun formatore e il *team* stesso chiarisca i ruoli, le aspettative e la propria auto consapevolezza.

1.3.3 Stabilire delle aspettative realistiche

Delle aspettative non realistiche riguardo l'impatto che avrà la formazione possono essere una enorme fonte di insoddisfazione e di deresponsabilizzazione per un gruppo che si forma alla edificazione della pace. In un solo caso, durante la valutazione di un seminario formativo con ex combattenti, il gruppo ha espresso frustrazione rispetto ai risultati. È stato evidenziato, tuttavia, come l'obiettivo di motivare ex combattenti ad impegnarsi in una corso di formazione di 6 giorni

sulla edificazione della pace fosse un obiettivo fin troppo ambizioso e irreale. Invece di lamentarsi riguardo il mancato successo (cambiamento di comportamento), è stato necessario riconoscere ciò che era stato raggiunto: un *cambiamento degli atteggiamenti individuali* da parte dei tirocinanti, i quali hanno superato atteggiamenti e azioni che giustificano, istigano o infliggono l'ingiustizia o la violenza. Il lavoro di gruppo aveva favorito la *riduzione del potenziale di distruzione della pace*, il che risultava un enorme passo per il gruppo, dato il profilo dei tirocinanti (un gruppo misto di individui provenienti da tre gruppi diversi che si combattevano l'un l'altro e nel quale tutti potevano essere considerati dei "perdenti", sofferenti per danni fisici, disordine da stress post-traumatico (DPTS), povertà, disoccupazione e mancanza di prospettive).

1.3.4 Dalla "formazione" al "cambiamento sociale": riflessioni sull'impatto e sull'estensione.

L'opera della edificazione della pace è motivata dall'idea che l'educazione alla pace può contribuire ad un positivo cambiamento sociale. Siamo convinti che la formazione può essere uno strumento per avviare tali processi e che può influenzare gli individui su tre livelli:

1) La formazione può mutare gli atteggiamenti personali e le sensibilità. Può contribuire al chiarimento e alla responsabilizzazione, che si manifestano in differenti modalità: superficiale e verbale, soltanto; lenta, ma profonda; rinviata e inaspettata; invisibile, cioè non facilmente percepibile dagli altri.

2) la formazione può contribuire a modificare l'ambiante dal quale i tirocinanti provengono (istituzioni e gruppi); spesso, durante le sessioni, i tirocinanti divengono più capaci di affrontare il conflitto nel loro ambiente.

3) la formazione può portare i tirocinanti a realizzare degli sforzi nella edificazione della pace più espliciti e inclusivi, i quali avranno effetti maggiori in una società più ampia.

Nelle discussioni riguardanti l'impatto e l'estensione dell'educazione alla pace, il terzo livello è spesso visto come *goal* definitivo e i primi due vengono trascurati. Tuttavia, la nostra esperienza ci mostra che l'educazione alla pace è efficace solo se include tutte e tre le fasi. Non si possono saltare i primi due livelli per ottenere un cambiamento rapido nella società. Inoltre, non tutti sono capaci di attraversare tutte e tre le fasi rapidamente. La pace dipende dalla forza individuale e dalle sfide che si affrontano nel primo e nel secondo livello.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 191.
Contributo tratto da: Caritas Training Manual:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg , pag. 183[1].

[1] NdT: Da questo testo sono tratte tutte le attività e gli approfondimenti presenti nel documento. Si è preferito non tradurre il titolo del testo né delle attività, lasciando così il riferimento al testo originale più evidente.

2 Dimensione individuale e di gruppo

2.1 Ascolto e dialogo

A. Per rompere il ghiaccio

Il racconto distorto

Scopo: Esplorare il modo in cui le faziosità possono distorcere la narrazione di una storia e il modo in cui i fatti vengono comunicati; incoraggiare la riflessione sulle informazioni mancanti quando si ascolta o si ricevono informazioni; esercitare l'abilità dell'ascolto.

Materiali: Schede con su scritti atteggiamenti/stati d'animo/situazioni (si veda sotto)

Tempo: 30 – 45 minuti

Procedura:

1) I partecipanti vengono divisi in coppie (preferibilmente qualcuno con cui non si sia ancora lavorato). Un partner racconta all'altro come sono giunti alla sessione del giorno includendo tutti i dettagli dal momento della preparazione, dell'essere usciti di casa o dal lavoro, o da qualsiasi altra parte, fino al momento in cui sono entrati nella sala per il laboratorio. (Alternandosi, essi potrebbero ricordare un evento recente che li ha coinvolti personalmente in un conflitto). Nota: Questa fase potrebbe richiedere 1-2 minuti.

2) Quando la storia è finita, colui che ha ascoltato dice la storia in seconda persona ("tu…"). Quando si è completata la ripetizione della storia, il primo conferma o corregge i fatti e fa commenti riguardo le omissioni. Anche l'ascoltatore commenta riguardo lo stile del partner e se questo abbia aiutato o ostacolato l'assimilazione e la ricostruzione dei dettagli.

3) viene distribuita a ciascuna persona una scheda con uno stato d'animo, una situazione o un atteggiamento. Si chieda loro di non dire a nessun altro ciò che è scritto sulla loro scheda. Ora essi devono elaborare il modo in cui narrare nuovamente la storia usando quella determinata interpretazione. Esempi di queste schede potrebbero essere:

- è la storia più divertente che hai mai ascoltato o detto.
- sei un agente di polizia e stai facendo rapporto sui movimenti di un sospettato.
- devi usare la toilette, ma devi prima finire di raccontare la storia.
- detesti la persona di cui stai parlando.
- stai mentendo sulla maggior parte delle cose.
- stai istigando le cose con del gossip.
- è la storia più triste che tu abbia mai ascoltato o detto.

3) Discussione: le domande da porre includono:

- in che modo l'informazione è stata modificata o rimodellata in base alle faziosità del presentatore?
- è facile ritrovare questo processo nella vita reale?
- modifichiamo sempre le informazioni che trasmettiamo?
- in che modo e in quali situazioni abbiamo agito così?

Note per il trainer: le schede potrebbero anche coprire tematiche specifiche piuttosto che stati d'animo. Dovrebbe essere coinvolgente allo stesso modo.

Questa attività è tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Vatican City 2006, pag. 124. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Slanted Story-telling pag. 127)

B. Testo francescano

Il dialogo tra San Francesco e il lupo di Gubbio

Al tempo che san Francesco dimorava nella città d'Agobio, nel contado d'Agobio apparì un lupo grandissimo terribile e feroce, il quale non solamente divorava gli animali, ma eziandio gli uomini,

E allora san Francesco gli parlò così: "Frate lupo, tu fai molti danni in queste parti, ed hai fatti grandi maleficii, guastando e uccidendo le creature di Dio, senza sua licenza: e non solamente hai uccise e divorate le bestie, ma hai avuto ardire d'uccidere gli uomini, fatti alla immagine di Dio; per la qual cosa tu degno se' delle forche come ladro e omicida pessimo e ogni gente grida e mormora di te, e tutta questa terra t'è nemica. Ma io voglio, frate lupo, far la pace fra te e costoro; sicchè tu non gli offenda più, ed eglino ti perdonino ogni passata offesa, e nè li uomini nè li cani ti perseguitino più". Dette queste parole, il lupo con atti di corpo e di coda e di occhi, e con inchinare di capo, mostrava d'accettare ciò che san Francesco dicea e di volerlo osservare. Allora san Francesco ripetè qui: Frate lupo, dappoichè ti piace di fare e di tenere questa pace, io ti prometto, che io ti farò dare le spese continuamente, mentre che tu viverai, dagli uomini di questa terra, sicchè tu non patirai più fame; imperciocchè io so bene che per la fame tu hai fatto ogni male. Ma poich'io t'accatto questa grazia, io voglio, frate lupo, che tu mi imprometta che tu non nocerai mai a nessuna persona umana, nè ad animale; promettimi tu questo? E il lupo con inchinare il capo fece evidente segnale che 'l prometteva. E allora disse san Francesco: Frate lupo, io ti comando nel nome di Gesù Cristo che tu venga ora meco, senza dubitare di nulla, e andiamo a fermare questa pace al nome di Dio. E il lupo ubbidiente se ne va con lui, a modo d'uno agnello mansueto. Ed essendo radunato tutto il popolo, san Francesco si levò suso a predicare loro, dicendo: "Udite, fratelli miei: frate lupo, che è qui dinanzi da voi, m'ha promesso e fattomene fede di far pace con voi, e di non offendervi mai in cosa nessuna; e voi gli promettete di dargli ogni dì le cose necessarie; ed io v'entro mallevadore per lui, che 'l patto della pace egli osserverà fermamente. Allora tutto il popolo a una voce promise di nutricarlo continuamente. E san Francesco dinanzi a tutti disse al lupo: "E tu, frate lupo, prometti d'osservare a costoro il patto della pace, che tu non offenda nè gli uomini, nè gli animali, nè nessuna creatura?". E il lupo inginocchiasi, e inchina il capo: e con atti mansueti di corpo, e di coda, e d'orecchi dimostra, quanto è possibile, di volere servare loro ogni patto[2].

Compiti:
1. leggere il testo con persone diverse che interpretano il ruolo di San Francesco e del narrator.
2. Discutere le seguenti domande:
a) Come definiresti la strategia del dialogo da parte di S. Francesco in questa storia?

[2] I testi tratti dalle *Fonti Francescane* non sono stati tradotti. Questo testo è tratto da *I fioretti di San Francesco. Cap. XXI* in *Fonti Francescane*, Padova, Editrici francescane, 2011.

b) Secondo te, cosa risulta utile nell'approccio di S. Francesco al lupo?

C. Approfondimento.

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

1. Percezione

Nella nostra routine quotidiana, interpretiamo eventi o conversazioni basate sulle nostre esperienze passate, sul nostro contesto religioso e culturale, e persino in base al nostro stato d'animo. Anche i nostri sensi, la vista, il gusto, l'odorato, l'udito e il tatto possono influenzare la nostra interpretazione. Ciò che crediamo essere vero è relativo a ciò che siamo noi. In qualsiasi situazione, esistono molteplici interpretazioni. La nostra percezione degli eventi, delle informazioni, delle persone o delle relazioni influenza il modo in cui comunichiamo, in cui vediamo e agiamo nel conflitto, e il modo in cui definiamo le soluzioni al problema.

Il conflitto e la comunicazione sono intimamente legati alle percezioni. Il modo in cui vediamo il mondo dipende dalla nostra posizione, e questa è influenzata dalle nostre credenze che sono fondate nella nostra cultura, nella religione, nel contesto familiare, nello status, nel genere sessuale e nelle esperienze personali.

Gli individui che sperimentano lo stesso evento, i quali provengono dallo stesso contesto generale, pure troveranno prospettive diverse su quell'evento e definiranno la "verità" in modi diversi.

2. Comunicazione

La comunicazione assume varie forme – parlata o verbale, non verbale o linguaggio corporeo, l'ascolto e l'interpretazione dei messaggi. Il *Modello transazionale della comunicazione* è utile poichè integra queste varie forme e fattori esterni aggiuntivi che influenzano la conversazione. Questo particolare modello afferma che la comunicazione è una transazione o una interazione tra due individui, il Comunicatore A e il Comunicatore B. Entrambi inviano informazioni che assumono la forma di messaggi non verbali (per esempio abbassare la testa o alzare le sopracciglia) e orali. L'individuo che riceve le informazioni ascolta e interpreta i messaggi verbali e non verbali. Entrambi gli individui ottengono informazioni da parte del mittente o del destinatario riguardanti il livello di interesse dell'altra persona. Questo viene chiamato feedback – una risposta ad un messaggio. Il Modello Transazionale è utile perchè prende in considerazione I fattori esterni e interni che influenzano la qualità della comunicazione. I seguenti fattori vengono considerati importanti.

3. "Campo di esperienza"

Gli individui interpretano i messaggi sulla base delle loro esperienze, stati d'animo e contesti culturali. Questi elementi (esperienze, stati d'animo e contesti culturali) costituiscono il campo di esperienza di una persona. Più i campi di esperienza di due (o più) persone sono sovrapponibili, meno incomprensione ci sarà nella loro comunicazione.

4. I contesti

Il contesto è la situazione nella quale la comunicazione ha luogo. Ciò include contesti condivisi come la cultura, come pure contesti personali come la famiglia o la religione. I campi di esperienza e i contesti mutano nel corso del tempo. Accumuliamo conoscenza ed esperienza ogni giorno, e questo influenza il modo in cui comunichiamo e come interagiamo con gli altri. Per esempio, se si è avuto un incontro negativo con un poliziotto ieri, questo influenzerà il nostro prossimo incontro con altri poliziotti e, forse, con chiunque indossi un'uniforme. I concetti di campo di esperienza e di contesto enfatizzano come la cultura e la percezione influenzino il modo in cui inviamo e riceviamo messaggi. Ad esempio, in una certa cultura il piegare la testa avanti e dietro vuol dire "sì" mentre in un'altra cultura significa "no". Questo messaggio non verbale viene interpretato all'interno di un determinato contesto culturale, con due significati totalmente diversi in due diverse culture. Questo genera incomprensione e un possibile conflitto.

5. Parafrasare

Un esempio di parafrasi, che è una forma di ascolto intenso, è data dalla seguente conversazione il cui *setting* é una sessione di negoziazione facilitata tra due colleghi in una organizzazione:

John: E' impossibile lavorare con lei nel gruppo. Lei domina le conversazioni e si arrabbia molto se non ottiene ciò che vuole. Sento di non poter proprio lavorare più con lei!

Facilitatore: quindi ti senti frustrato dalle sue reazioni nelle discussioni di gruppo, e a questo punto rinunci al lavorare con lei.

John: beh guarda, non dico di non poter fare niente con lei. Possiamo ancora prestare un servizio comune insieme e sono pronto a collaborare nel progetto di ricerca. Ma non posso lavorare nella Commissione esecutiva con lei. Non sopporto le continue battaglie.

Facilitatore: ti senti pronto a lavorare con lei nella maggior parte dei campi, ma riguardo alla Commissione esecutiva ti senti realmente scoraggiato a cooperare.

John: Sì, credo proprio di non poter continuare più.

Facilitator: Um-hmm. Beh, questo ci chiarisce la tua posizione sull'argomento.

Mary, sentiamo la tua opinione. Cosa ne pensi?

Parafrasare è un mezzo potente nel lavoro di facilitazione per numerose ragioni:

• Esso esprime comprensione nei confronti degli altri;

• Una buona parafrasi spesso suscita risposte ulteriori e più riflessive dagli altri, come nell'esempio citato – spinge la conversazione a livelli di maggiore profondità;

• Rallenta la comunicazione tra le due parti e crea una mediazione tra le loro affermazioni;

Può essere usata per "ripulire" affermazioni di insulto o aggressive così che risultino meno provocatorie nei confronti dell'altra parte, se è presente, mentre consente di conservare i punti essenziali che sono stati detti.

Linee guida per la parafrasi:

a) parafrasare vuol dire ripetere con parole proprie ciò che si è compreso delle parole di qualcun altro: ciò vuol dire mantenere l'attenzione della parafrasi sul parlante e non sull'ascoltatore, cioè noi. Per esempio, il facilitatore può dire:

• "Senti che…"

• "Il modo in cui la vedi tu é…"

• "Se ho capito bene, stai dicendo che…"

Da non dire:

• “So perfettamente come ti senti. Anche io mi sono trovato in situazioni simili”.
• “Sai, a mia sorella è successa una cosa simile un paio di settimane fa. Lei…”.

b) Una parafrasi dovrebbe essere più breve dell’affermazione stessa del parlante.

c) Una parafrasi rispecchia il significato delle parole del parlante, non le ripete semplicemente. Ad esempio, il parlante potrebbe dire: “Mi sono molto risentito del fatto che abbiano parlato alle mie spalle con il direttore. Perché semplicemente non sono venuti a parlare con me, dandomi la possibilità di risolvere con loro?”. Una parafrasi efficace sarebbe: “Ti ha fatto male che essi non siano venuti direttamente da te per risolvere le cose”.

d) una parafrasi non giudica nè commenta; descrive solo empaticamente.
Si usino, ad esempio, espressioni come:
• “Quindi hai capito che…“
• “Il tuo modo di vedere dunque…”
• “Sei stato scontento quando lui…”
• “Quindi, quando sei uscito dall’incontro hai pensato che lui ti stesse semplicemente manipolando”
• “Se ho ben compreso, la tua prospettiva è che…”
Non si dica:
• “Non mi sembra un atteggiamento costruttivo”.

e) Una piccola percentuale di persone sembrano non preferire che le proprie parole vengano parafrasate: si osservi attentamente la reazione dei soggetti che si sta parafrasando e ci si adegui di conseguenza.

Contributo tratto da : PACE E BENE Materiali sulla edificazione della pace presentati durante il laboratorio a Silver Spring, MD, December 2004.

D. Attività

Dialogare per la pace - Role-play

In coppia. Quando non c’è un numero pari di persone, un gruppo può lavorare anche in tre. Questo esercizio è diviso in due parti.

1ª parte - Parafrasare:
Ciascuna persona dirà in poche frasi qualcosa riguardo la propria vita quotidiana che ha provocato un qualche sentimento o impressione. L’altra persona parafraserà e viceversa. Questo esercizio richiederà 10 minuti (5 minuti ciascuno).

2ª parte - Dialogo:
Ciascuna persona reciterà la parte di un genitore il cui figlio ha avuto un litigio con il figlio dell’altra persona. Entrambi sono arrabbiati. I partecipanti useranno le tecniche che hanno appena appreso per creare un dialogo pacifico e l’intesa. Avranno 5 minuti per pensare a cosa dire all’altro e 15 minuti per il dialogo. Una volta terminato, il trainer chiederà se alcuni dei partecipanti

vogliono condividere ciò che hanno trovato utile o difficile rispetto all'esercizio e se è stato possibile usare le tecniche dell'ascolto e della comunicazione per creare un dialogo pacifico.

Contributo tratto da : PACE E BENE Materiali sulla edificazione della pace presentati durante il laboratorio a Silver Spring, MD, December 2004.

2.2 Gestire il potere

A. Per rompere il ghiaccio

Temporale tropicale

Scopo: Infondere energia al gruppo e sperimentare gli effetti del lavoro di gruppo. Questo esercizio può essere utilizzato anche per evidenziare le dinamiche del conflitto…

Materiali: Nessuno

Tempo: 5 – 10 minuti

Procedimento:
1) Chiedere ai partecipanti di disporsi in piedi in cerchio.
2) Chiedere loro di ripetere le azioni della persona alla loro destra senza considerare ciò che voi formatori state facendo.
3) Cominciare con lo strofinarsi le mani. Assicurarsi che la persona alla vostra destra segua le vostre azioni, seguita a sua volta dalla persona successiva, finché tutti nel cerchio non stanno strofinandosi le mani.
4) Procedete dallo strofinare le mani allo schioccare le dita finché tutti nel cerchio non stanno schioccando le dita.
5) Andate avanti battendo le mani, e colpendo le vostre gambe, infine battendo i piedi a terra e seguendo lo stesso procedimento che consiste nell'attendere finché il gesto precedente non sia stato avviato nel gruppo.
6) Per terminare la tempesta, seguite lo stesso schema al contrario, partite con il battere i piedi a terra, proseguite colpendo le vostre gambe, battendo le mani, schioccando le dita e, infine, strofinando le mani.
7) L'ultimo giro termina in silenzio.

Discussione:
I suoni e la dinamica del temporale sono molto simili ad un conflitto. Si possono evidenziare queste similitudini alla fine dell'esercizio o all'inizio. Alcune similitudini consistono nel fatto che, come nei temporali, i conflitti iniziano con calma e acquistano intensità ed energia man mano che continuano. Infine, i temporali, come i conflitti, lentamente si allontanano e torna la quiete.

Note per l'animatore: Perché questo esercizio risulti efficace, dovrete memorizzare l'ordine dei gesti all'andata (strofinare le mani, schioccare le dita, battere le mani, colpire le gambe, battere i

piedi a terra) e al ritorno (battere i piedi a terra, colpire le gambe, battere le mani, schioccare le dita, strofinare le mani).

Questo esercizio é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano, 2006, pag. 24. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Temporale tropicale pag. 32)

B. Testo biblico

Terzo annuncio di Gesù della sua morte e richiesta della madre dei figli di Zebedeo (Mt 20, 17-28)

Compiti (tempo da impiegare 20 minuti):
1. Drammatizzare la lettura assegnando a diverse persone il compito di leggere i vari personaggi.
2. Discutere le seguenti domande:
a) Cosa chiede la madre per i suoi figli e perché?
b) Che cosa chiarisce Gesù con la sua risposta?

C. Approfondimento

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

Quando la maggior parte delle persone pensa al "potere", ci si riferisce alla forza militare o all'uso della forza o coercizione. In effetti, i filosofi e gli studiosi, hanno difficoltà nel definire il potere, senza contare il fatto di concordare su cosa sia il potere. Qui intendiamo il poter in senso lato. Ci sono diversi tipi di potere (Scheda 1). Queste fonti o tipologie del potere non si escludono reciprocamente. In realtà, una persona può detenere diversi fonti di potere simultaneamente, come il potere relazionale e quello derivante dal proprio *status*. Spesso il potere è definito e rilevante in ambito culturale. Per esempio, le culture definiscono lo *status* o lo classificano diversamente e, di conseguenza, coloro che detengono posizioni di poter variano da cultura a cultura.

Domande utili per una riflessione più approfondita:
1. Cosa ti viene in mente quando senti la parola "potere"?
2. Quali fonti di potere possiedi? Esso cambia a seconda di dove sei e con chi sei?
3. Quali credi che siano le dimensioni culturali del potere?

Questo contributo è tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 68. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Defining Power pag. 72).

D. Attività: Definire il potere

Obiettivo: Stimolare i gruppi alla riflessione sulle diverse fonti di potere.

Materiali: Lavagna a fogli con pennarelli e copie della Scheda 2, "Il potere dell'uomo".

Tempo: 30 – 40 minuti

Procedura:

1) Decidere in anticipo come divider il gruppo in gruppi più piccoli per la discussione. Si può decidere di realizzare la discussione quando il gruppo è al completo.

2) Distribuire la Scheda 2 con la parabola riguardante Il Potere dell'Uomo. Lasciare che i partecipanti la leggano in 5-10 minuti oppure chiedere a diversi volontari di leggere la parabola ad alta voce.

3) Se ci si è divisi in sottogruppi, si concedano 15 minuti per la discussione, per poi condividere e discutere assieme.

Discussione e riflessione:

Come gli animali hanno definito il potere?

Come, se è così, questo differisce dalla definizione umana del potere?

Probabili risposte potrebbero includere:

❖ Gli animali si sono riuniti per celebrare i talenti naturali. La competizione non significa dominio.

❖ La definizione/le fonti del potere includono: potere, autorità e forza;

❖ Il potere dimostrato dagli animali è stato quello della cooperazione;

❖ Il potere dimostrato dall'uomo è stato dominazione e violenza.

Chi è il più potente tra i seguenti personaggi: il Presidente degli Stai Uniti, il Papa, il Capo del vostro Stato, Madre Teresa, il vostro negoziante locale, voi? Spiegare la fonte di potere di ciascuna persona.

Ulteriori domande possono essere:

❖ Come rispondi a questa affermazione: "Tutti sono potenti, ma non tutti se ne rendono conto"?

❖ Pensa ad un conflitto di cui hai fatto esperienza personale. Come il potere ha influenzato le tue decisioni o la tua interazione con la persona con cui eri in conflitto?

Questo esercizio è stato tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 75. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Defining Power pag. 79)

Scheda 1: *Le fonti del potere*.

Il potere può essere usato per scopi distruttivi o costruttivi. Quando il potere è inteso in senso ampio come modo in cui influenzare il comportamento delle persone, possiamo notare luoghi nuovi in cui gli individui e i gruppi hanno potere, il che può aiutarci ad usare queste fonti per correggere gli squilibri e le ingiustizie.

Potere derivante dalla posizione

Il potere posizionale si basa sul ruolo o la posizione che un individuo occupa nella società. Il potere resta in quella posizione ed è trasferito da un singolo individuo ad un altro quando gli individui assumono o abbandonano il loro ruolo. Ad esempio il presidente di una nazione, il preside di una scuola o il capo di una organizzazione; tutti hanno potere a causa della loro posizione, non a causa delle loro caratteristiche personali o della classe sociale. Quando una nuova persona assume la posizione di capo di una organizzazione, il potere della sua posizione è trasferito su quella nuova persona.

Il potere relazionale

Il potere é parte integrante delle relazioni sociali. Esso non risiede in un individuo particolare, ma è proprietà delle relazioni sociali. Il potere può essere usato sia per scopi costruttivi che distruttivi. Questa visione del potere presuppone che:

❖ tutti abbiamo bisogno di potere per la nostra autostima e per la nostra realizzazione. È necessario per dare importanza alla nostra persona non in maniera opportunista ed esterna, ma fondamentale ed interna. Tutti abbiamo bisogno di sentirci valorizzati.

❖ Il potere è un ingrediente necessario della comunicazione.

❖ Il potere non è una risorsa limitata. Il potere in una relazione è fluido e difficile da misurare. Può essere esteso e limitato.

❖ Nel corso del tempo, squilibri di potere significativi e statici possono danneggiare e distruggere gli individui e le relazioni.

❖ Le persone cercheranno di bilanciare le disuguaglianze di potere, reali o percepite, con mezzi costruttivi o distruttivi.

Il potere della forza

La forza fisica e i meccanismi coercitivi, come l'uso delle armi, sono fonte di potere. Gli individui possono usare la loro forza, come pure le armi, gli armamenti, gli eserciti, le forze di polizia e le prigioni per imporre la loro volontà sugli altri.

Potere delle risorse e dello *status*

La ricchezza e lo *status* sociale all'interno di una società sono entrambi fonte di potere. Gli individui possono usare il loro denaro o i loro legami sociali per sostenere una situazione che risulti a loro vantaggio o per ottenere ciò che vogliono.

Il potere della conoscenza e dell'esperienza

Coloro che in una società hanno particolari conoscenze ed esperienze, come dottori, avvocati, insegnanti, ingegneri, o meccanici hanno una fonte di potere che deriva da ciò che conoscono.

Il potere del gruppo

L'espressione "potere popolare" é spesso citata e si riferisce al potere che gli individui posseggono quando fanno parte di un gruppo. Per esempio, i sindacati e i movimenti di protesta di massa possiedono un certo potere in forza dei loro numeri.

Questo sussidio è estratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano, 2006, pag. 82. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Sources of Power pag. 86)

Scheda 2: ***Il potere dell'Uomo.***

Tanto tempo fa gli animali solevano tenere una celebrazione annuale del potere. Negli ultimi tempi, questa celebrazione era diventata molto competitiva. Nuovi vincitori emergevano grazie a nuove tecniche.

Lo scorso anno, la Scimmia vinse. Immaginate! Tutti gli animali erano d'accordo che la scimmia fosse stata abile nel dimostrare nuove tecniche di potere e meritasse il primo posto.

Quest'anno la competizione è stata un po' diversa. Un nuovo animale ha preso parte alla gara – l'Uomo.

La maggior parte degli animali non aveva dato all'Uomo alcuna possibilità di vincita, ma l'Uomo aveva superato tutte le gare preliminari.

Le finali furono tenute sulla collina della Foresta Kwet che si affacciava sulla cascata della speranza. I cinque finalisti erano il Leone, l'Elefante, la Scimmia, la Giraffa e l'Uomo.

Come al solito, I concorrenti arrivarono con i loro fan. La Scimmia fu la prima ad arrivare. Nessuno vide come era giunta la Scimmia perché saltava di ramo in ramo. Fu spettacolare osservare come l'intera famiglia delle scimmie arrivò come un coreografico circo.

Poi giunse il leone che non ama le cerimonie e arrivò solo con sua moglie. Si guardò intorno orgogliosamente camminando nell'arena. L'Elefante e la Giraffa sono amici abbastanza stretti e giunsero quasi assieme.

L'elefante arrivò masticando un ramo mentre la Giraffa mordicchiava delle dolci foglie. L'uomo arrivò per ultimo e da solo, con un oggetto che gli pendeva al collo.

L'arbitro della gara, lo Scoiattolo, annunciò che la competizione sarebbe cominciata. Secondo le regole, i partecipanti potevano entrare nell'arena nel momento in cui fossero pronti. L'Elefante fu il primo e mostrò il suo potere scavando un grande buco, lanciando un mucchio di terra e facendo un gran chiasso.

La Giraffa fu la successiva e fece una piccola variazione della sua danza del potere, ma la melodia sembrava buona. Danzò con grazia e poi si sedette. La Scimmia intervenne coi suoi salti acrobatici da ramo a ramo, ma pochi animali sembrarono colpiti.

Il Leone ruggì per dimostrare il suo potere. Pochi animali furono impauriti poiché avevano sentito quel ruggito molte volte prima.

Infine giunse il nuovo concorrente, l'Uomo. L'Uomo entrò nell'arena e si guardò intorno. Gli animali fecero silenzio. Lentamente l'Uomo sciolse qualcosa dal suo collo e la alzò. Seguirono dei forti colpi. Improvvisamente quasi tutti gli altri concorrenti sanguinavano. Il Leone zoppicava, la Scimmia scorrazzò via con un orecchio sanguinante. Persino l'Elefante sembrava indifeso.

Si sedette lì con la proboscide sanguinante, tra il riso e il pianto. L'Uomo rise e lentamente si incamminò verso la foresta.

Quella notte gli animali si riunirono. L'Uomo non fu invitato. Gli animali si chiesero cosa fosse accaduto all'Uomo. Perchè aveva tentato di uccidere gli animali anche quando non voleva mangiarli? Alcuni animali pensarono che l'Uomo fosse diverso perché camminava su due piedi, mentre altri dissero che soffriva di quella rara malattia, il "complesso di superiorità". Gli animali decisero di investigare maggiormente sull'Uomo . Al Cane e al Gatto fu dato il compito di investigare sull'Uomo e di fare rapporto. Ad ogni modo, da allora, non si tennero altre competizioni. Il Cane e il Gatto sembrano essere contenti di vivere con l'Uomo, dopo aver accettato di sottomettersi al controllo dell'Uomo. Non hanno mai fatto nessun rapporto.

Questo sussidio è tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano, 2006, pag. 81. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (The Power of Human pag. 85).

2.3 Analizzare il conflitto

A. Per rompere il ghiaccio.

Il gioco della patata

Scopo: Aiutare i partecipanti a condividere sentimenti riguardanti se stessi e le proprie relazioni, come pure identificare il modo in cui essi agiscono in maniera non minacciosa e costruiscono fiducia.

Materiali:
Una patata per ciascun partecipante (le patate dovrebbero essere più o meno della stessa misura), un grande cesto.

Tempo: 1 ora

Procedura:
1) Chiedere ai partecipanti di sedersi in cerchio e di prendere una patata dal cesto che viene fatto passare velocemente.
2) Chiedere ai partecipanti di esaminare la loro patata attentamente – il peso, l'odore, le sue caratteristiche peculiari.
3) Far discutere i partecipanti della loro patata con la persona a fianco in modo che sappiano riconoscerla con gli occhi chiusi.
4) A coppia, una persona chiude i suoi occhi e l'altro regge le patate in mano. La persona con gli occhi chiusi deve prendere la sua patata. Ci si scambia i ruoli.
5) Si ripete il gioco in gruppi di 4.
6) Far ritornare i partecipanti in cerchio e raccogliere le patate.
7) Passare le patate di mano in mano, dietro la schiena dei partecipanti, così che non possano vederle.
8) Chiedere ai partecipanti di tenere la loro patata una volta che l'abbiano riconosciuta.
9) Continuare a far passare le patate finché ciascuno non ne abbia una.
10) Si termina il gioco quando tutti, o almeno la maggior parte, dei partecipanti hanno trovato la propria patata.

Discussione:
- Qual è stata la tua prima impressione quando hai ricevuto la patata?
- Come hai identificato la tua patata?
- Quali sentimenti hai avuto durante il gioco?
- Cosa hai imparato di te stesso?
- Cosa hai imparato del modo in cui ti relazioni agli altri?
- Cosa mette in luce questo esercizio rispetto al lavoro di gruppo?

Note per l'animatore: questo esercizio aiuta a creare un ambiente molto caloroso e rilassato per i partecipanti e può essere abbastanza divertente. Può essere adatto come attività serale. Se i

partecipanti hanno problemi nell'identificare la loro patata, si può decidere di terminare l'attività entro un tempo ragionevole per evitare che essi si stanchino o si demoralizzino.

Questa attività é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 25. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Gioco della patata, pag. 33).

B. Testo francescano

Del santissimo miracolo che fece santo Francesco, quando convertì il ferocissimo lupo d' Agobbio.

Al tempo che santo Francesco dimorava nella città di Agobbio, nel contado d' Agobbio apparì un lupo grandissimo, terribile e feroce, il quale non solamente divorava gli animali, ma eziandio gli uomini, in tanto che tutti i cittadini stavano in gran paura, però che spesse volte s'appressava alla città; e tutti andavano armati quando uscivano della città, come s' eglino andassono a combattere, e con tutto ciò non si poteano difendere da lui, chi in lui si scontrava solo. E per paura di questo lupo e' vennono a tanto, che nessuno era ardito d' uscire fuori della terra.

Per la qual cosa avendo compassione santo Francesco agli uomini della terra, sì volle uscire fuori a questo lupo, bene che li cittadini al tutto non gliel consigliavano, e facendosi il segno della santissima croce, uscì fuori della terra egli co' suoi compagni, tutta la sua confidanza ponendo in Dio. E dubitando gli altri di andare più oltre, santo Francesco prese il cammino inverso il luogo dove era il lupo. Ed ecco che, vedendo molti cittadini li quali erano venuti a vedere cotesto miracolo, il detto lupo si fa incontro a santo Francesco, con la bocca aperta; ed appressandosi a lui santo Francesco gli fa il segno della santissima croce, e chiamollo a sè e disse così: " Vieni qui, frate lupo, io ti comando dalla parte di Cristo che tu non facci male nè a me nè a persona ". Mirabile cosa a dire! Immantanente che santo Francesco ebbe fatta la croce, il lupo terribile chiuse la bocca e ristette di correre; e fatto il comandamento, venne mansuetamente come agnello, e gittossi alli piedi di santo Francesco a giacere.

(Testo tratto da *I fioretti di San Francesco. Cap. XXI* in *Fonti Francescane*, Padova, Editrici francescane, 2011.)

<u>Compiti (da realizzare in circa 20 minuti):</u>

1. Leggere la storia
2. Discussione: Nella storia, la minaccia che la parti hanno posto reciprocamente non ha risolto il conflitto. Invece, l'ha peggiorato. La città e il lupo erano bloccati in una spirale di violenza che sembrava ragionevole, inevitabile e senza rimedio. Secondo te, cosa avrebbero potuto fare entrambe le parti per fermare la violenza e la contro-violenza (un percorso che ha portato entrambe le parti ad assomigliarsi nella loro ferocia e paura)?

C. Approfondimento

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di aiutare i partecipanti a svolgere l'esercizio.

Il conflitto è causato talvolta dall'incomprensione, ma più spesso esso riguarda altre questioni, come i valori e le credenze. Una definizione comune di conflitto viene da Lewis Coser, un sociologo, che definisce il conflitto sociale come una "lotta sui valori e rivendica uno status, un potere e delle risorse scarsi". Questa definizione evidenzia possibili cause del conflitto (valori, credenze, potere, uno status o risorse bassi). Un'altra definizione di conflitto viene da Christopher Mitchell e si riferisce a "qualsiasi situazione nella quale due o più entità o 'parti' percepiscono di possedere obiettivi reciprocamente incompatibili". Questa definizione enfatizza l'esistenza di obiettivi contraddittori e incompatibili e l'elemento della percezione che porta al conflitto.

La maggior parte delle persone associano parole o idee negative al conflitto – guerra, violenza, rabbia, o sentimenti dolorosi. L'edificazione della pace afferma che il conflitto è una componente naturale dell'esistenza umana e che l'obiettivo è di trasformare le modalità distruttive con cui trattiamo il conflitto per ricavarne altre più costruttive. Associare il conflitto a dei risultati positivi generalmente cambia la nostra prospettiva in una più positiva quando pensiamo ad esso.

Una ragione per cui é difficile trattare i conflitti sociali è che essi sono molto complessi. I conflitti coinvolgono molti fattori in processi che di solito non sono molto chiari. I conflitti non sono statici, cambiano nel tempo, talvolta aumentano in intensità e violenza e talvolta diminuiscono. Qualche volta essi si intensificano in intensità e violenza, altre volte si riducono e sembra che facciamo passi in avanti verso la pace, poi spesso ricadiamo nella violenza prima di fare un ulteriore progresso verso la pace. Tuttavia, ci sono ancora alcuni schemi all'interno delle intricate dinamiche di un conflitto e comprenderle ci aiuterà a determinare quando e come concentrare i nostri sforzi per la edificazione della pace.

Per cominciare, possiamo intendere il conflitto su *livelli* diversi. Qui vengono identificati quattro livelli:

1) **Il Conflitto intra-personale** si riferisce ai conflitti che avvengono all'interno della persona. Di solito le persone hanno bisogno di lavorare sulle proprie lotte interiori per poter essere costruttivi nei conflitti sociali.
2) **Il conflitto interpersonale** si riferisce ai conflitti che accadono tra individui o piccoli gruppi di persone.
3) **Il conflitto all'interno di un gruppo** si riferisce ai conflitti che accadono all'interno un gruppo particolare, sia esso religioso, etnico, politico o altri tipi di gruppo. È importante saper gestire i conflitti all'interno del proprio gruppo, ed essere capaci di comunicare con gli altri al fine di supportare i processi di pace a lungo termine.
4) **Il conflitto tra i gruppi** si riferisce a quei conflitti che emergono tra gruppi di identità o grandi gruppi sociali organizzati. Per esempio, la commissione Verità e Riconciliazione è stato un forum pubblico destinato a smascherare le ingiustizie e registrare eventi al fine di raggiungere la riconciliazione sociale. Per essere costruttori di pace di successo abbiamo bisogno di avere determinate abilità per lavorare sia all'interno dei nostri gruppi che tra gruppi diversi.

Ci sono molte sfide nel lavorare alla trasformazione dei conflitti che attraversano questi vari livelli. Una delle sfide più grandi è la *comunicazione col "nemico"* senza essere visti come spie o traditori.

In società divise da odi antichi è molto difficile porsi all'esterno del gruppo o agire come intermediari tra i gruppi.

Una seconda sfida molto intimidente é *modificare le strutture naturali*. I sistemi sociali, politici ed economici spesso hanno bisogno di cambiare per raggiungere la pace che è garantita dalla giustizia. La trasformazione sociale richiede cambiamenti negli atteggiamenti e cambiamenti nelle strutture. Raggiungere questi cambiamenti richiede anni.

Una terza sfida è data dal fatto che le istituzioni nazionali e le strutture non operano in uno spazio vuoto, ma sono *influenzate dai sistemi globali economici e politici*. Un cambiamento di successo a livello nazionale può richiedere il coinvolgimento di altri paesi ed attori, come gli Stati Uniti, l'Unione Europea (EU), l'Associazione delle Nazioni del Sud-Est asiatico (ASEAN), la Nazioni Unite (UN) o la Banca Mondiale. Ricercare il cambiamento all'interno di queste e di altre organizzazioni è uno dei compiti dei costruttori di pace.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano, 2006, pag. 58-60. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Defining Conflict pag. 62)

D. Attività.

Attività 1: Le 3 P.

Scopo: Fornire strumenti iniziali per analizzare i conflitti.

Materiali: Lavagna con fogli mobili e pennarelli, copie di un caso di studio (Scheda 1).

Tempo: 1 ora e mezza – 2 ore.

Procedura:

1) Decidere anticipatamente come dividere il gruppo in gruppi più piccoli per la discussione. Decidere quale conflitto si vuole che il gruppo analizzi, e distribuire il caso di studio ai partecipanti. Tutti i gruppi devono analizzare lo stesso caso.
2) Introdurre il Modello delle 3P (Scheda 2). Disegnare la cornice su un foglio con ciascuna P (Persone, Processo, Problema) ad un angolo del triangolo.
3) Dividere il gruppo in sottogruppi che useranno la cornice per analizzare il conflitto.
4) Dopo 60 minuti di discussione, riunire i gruppi per il resoconto e la discussione comune. Chiedere a ciascun gruppo di riportare la propria discussione. Mettere in luce le differenze nell'analisi.

Questo esercizio é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano, 2006, pag. 73. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (3 Ps pag. 77)

Scheda 1:

Caso di studio – La disputa tra padroni e affittuari a Kibera (NAIROBI)
Scritto da Peter Weke, Caritas Kenya

Kibera è uno dei bassifondi più estesi esistenti al mondo. Ospita più di 700.000 di persone martoriate dalla povertà, molte delle quali non hanno un lavoro. È situato ai confini della Città di Nairobi, non molto lontano dalle Langata Army Barracks.

Nel corso degli anni, questo luogo è stato abitato principalmente da due tribù, i Nubiani e i Luo. Entrambe le tribù sono di origine nilotica dal Sudan e hanno vissuto pacificamente in Kenia senza conflitti fino a tempi recenti. Una notte, una lotta molto feroce è scoppiata e molte case sono state date alle fiamme, con molti feriti. Diverse persone sono state uccise.

ORIGINE

La maggior parte dei padroni in Kibera provengono dalla comunità Nubiana, mentre la maggioranza degli affittuari sono Luo. La storia ha voluto che i Nubiani fossero fatti insediare qua dal governo coloniale dopo la Prima Guerra mondiale, questo perché non potevano ritornare in Sudan, il loro paese d'origine.

Il governo coloniale ha affidato il territorio, incluso quello di Kibera, ai Nubiani. Più tardi i Luo giunsero a Nairobi dalle loro terre d'origine in campagna per cercare occupazione e vivere come affittuari a Kibera.

La maggior parte di loro ha trovato diversi lavori occasionali nelle zone industriali e nelle ferrovie, con paghe molto misere. Non potevano permettersi alloggi adeguati e l'unica alternativa è stata trovare rifugio nei bassifondi.

Le persone che hanno lavorato, ma che sono state licenziate, sono conosciute come "retrenchees". La maggior parte di loro vive nei bassifondi di Nairobi e sopravvivono con lavori saltuari, come quelli notturni; spesso non riescono a far quadrare i conti.

In questo periodo, i proprietari Nubiani hanno costruito alloggi popolari da affittare. Così queste comunità hanno iniziato a vivere assieme in una relazione reciproca: i Nubiani fornivano tuguri da affittare e i Luo vivevano come affittuari. Negli anni, i padroni Nubiani hanno accumulato una significativa ricchezza grazie a questa relazione. Alcuni hanno aumentato gli affitti che sono così diventati improponibili per i *retrenchees*.

Ciononostante, entrambe le parti sono state importanti in questa relazione perché entrambe ne hanno beneficiato. Questa coesistenza pacifica è durata per molti anni fino a poco tempo fa quando il Presidente ha ordinato la riduzione dell'affitto e ha detto agli affittuari di non pagarlo finché questa non si fosse verificata.

La condizioni economiche in Kenia sono molto modeste al momento e molte persone stanno semplicemente sopravvivendo. Per tale motivo, il Presidente del Kenia ha chiesto ai proprietari di ridurre gli affitti per i poveri che vivono nei bassifondi, originando il conflitto di Kibera.

La sua affermazione è che nessuno dovrebbe pagare un affitto poiché la terra appartiene al governo, pertanto nessuno dovrebbe reclamarne la proprietà.

Questa direttiva del Capo dello Stato ha portato ad una situazione di confusione e di caos in quanto gli affittuari hanno rifiutato di pagare l'affitto, mentre i proprietari hanno collaborato con il Capo dell'area il quale insisteva nel pagamento dell'affitto.

Tale situazione ha portato ad un conflitto cruento tra gli affittuari e i proprietari, ed è stato richiesto l'intervento della polizia per ristabilire l'ordine. Tuttavia, tutto ciò non è durato a lungo.

Alcuni politici locali hanno usato la situazione per rilasciare dichiarazioni diffamatorie in vista delle elezioni generali del prossimo anno.

Alcuni uomini di affari hanno anche pensato che questa potesse essere un'occasione per accaparrarsi la terra nel momento in cui i residenti sono stati costretti a fuggire per salvare la propria vita. L'amministrazione locale provinciale ha contribuito inoltre al conflitto fallendo nell' intervenire per riconciliare le parti in guerra.

LA SITUAZIONE ATTUALE

Al momento, si teme che dieci persone siano morte e gli obiettivi compromessi in maniera critica. Almeno dieci case sono state bruciate e proprietà del valore inestimabile sono state distrutte. Finora, l'Amministrazione provinciale ha dichiarato i bassifondi una zona vietata. Il Commissario provinciale nel suo ultimo intervento, dopo una visita in elicottero al luogo, ha promesso che si sarebbe svolta un'indagine sui bassifondi e che il governo avrebbe stabilito i perimetri del suolo che era stato affidato alla comunità Nubiana al tempo delle colonie. Una volta stabiliti i confini, l'Amministrazione provinciale e i leader delle comunità decideranno se assegnare un titolo di comando congiunto o individuale. Questi leader sono rappresentanti scelti di ogni comunità – consiglieri di zona o capi. Sono in contatto con le persone che vivono a Kibera e comprendono i loro problemi.

TENTATIVI DI RISOLUZIONE DEL CONFLITTO

Come è stato riferito nelle schede, il Parlamentare della zona (MP) ha visitato i bassifondi al fine di aiutare i gruppi in guerra a riconciliarsi. Tuttavia, poiché egli appartiene ai Luo, il suo è stato considerato un gesto in favore della sua tribù. Una dura lotta tra i Nubiani e i Luo ha seguito la sua visita.

La tesi dei Nubiani è che il MP, che è anche Ministro di Gabinetto, stia progettando un piano che li sfratti così che la terra sia occupata solo dai Luo. Inoltre, essi affermano di essere stati dislocati là dal governo coloniale dopo la fine della Prima Guerra mondiale e non possono spostarsi.

Non c'è stato alcun intervento significativo da parte delle organizzazioni non governative. L'Amministrazione provinciale e il MP locale hanno provato a mediare tra le parti e ora la calma sta lentamente ritornando.

Alcune organizzazioni hanno dato assistenza con cibo e altri beni necessari, tra queste la Caritas di Nairobi, People for Peace in Africa e la Croce rossa del Kenya. Il governo ha anche provato a riconciliare le persone mediante l'amministrazione provinciale.

Tale aiuto è stato inizialmente rifiutato della gente del luogo poiché si riteneva ampiamente che il governo istigasse alla violenza. La maggior parte delle persone accampate nell'area dell'Ufficiale di distretto sono ritornate alle loro case. Le pattuglie anti-rivolta della polizia sono state ritirate. I proprietari e gli affittuari ora stanno negoziando con onestà e molti ritengono che una coesistenza pacifica possa presto prevalere.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 231f. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Caso di Studio: La disputa a Kibera pag. 229).

Scheda 2: *Le 3 P.*

Il modello delle 3P è uno strumento di analisi usato da Paul Lederach. Questo modello pone domande differenti riguardo le persone, il processo e il problema al fine di analizzare il conflitto:

a) **Le persone:** si riferisce agli elementi relazionali e psicologici del conflitto. Questo include i sentimenti delle persone, le emozioni, le percezioni del problema individuali e del gruppo. Le domande includono: Chi è coinvolto nel conflitto? Chi sono le parti principali del

conflitto? Chi sono quelle secondarie? Come un individuo o il gruppo percepiscono la situazione? Come le percezioni del conflitto differiscono tra i gruppi?

b) **I Processi:** si riferisce al modo in cui le decisioni vengono prese e come le persone si sentono rispetto a ciò. Il processo decisionale in un conflitto è spesso la causa principale del conflitto poiché gli individui possono risentirsi riguardo alle decisioni che vengono prese e possono percepire di essere stati trattati in maniera non giusta; entrambe le cose contribuiscono a creare sentimenti di impotenza. Le persone che si sentono escluse o avvertono di non poter influenzare decisioni che riguardano le loro vite, raramente cooperano con coloro che prendono decisioni o supportano le loro decisioni.
Potrebbero apertamente rigettare la decisione, ma il loro comportamento distruggerà la relazione in modi sottili e nascosti. Le domande da porre includono: quali metodi vengono utilizzati, se ce ne sono, per risolvere il conflitto? I gruppi stanno usando violenza o il conflitto si sta realizzando in altri modi (per es. manifestazioni, proteste, battaglie legali)? A che fase è il conflitto? Come il comportamento delle parti ha influenzato il conflitto?

c) **I Problemi:** si riferisce alle questioni specifiche che interessano il conflitto e le differenze che esistono tra le persone. Questo può riguardare i diversi valori, visioni opposte su come prendere una decisione, esigenze o interessi incompatibili e visioni opposte sull'uso, la distribuzione o l'accesso alle risorse scarse (terra, denaro, e tempo). Spesso queste sono le cause determinanti di una conflitto. Le domande da porre includono: quali sono le questioni del conflitto? Per che cosa stanno combattendo le persone? Quali sono i bisogni soggiacenti alle varie parti nel conflitto? Esistono criteri o processi decisionali reciprocamente accettabili? Quali potrebbero essere i valori comuni o gli interessi nel conflitto?

Questo contributo è tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 65. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Le 3P, pag. 69)

Attività 2: Il Chi, il Cosa e il Come di un conflitto.

Scopo: Fornire strumenti analitici illustrati per analizzare un conflitto.

Materiali: Copie della Scheda 3: "*il Chi, il Cosa e il Come di un conflitto*?", Lavagna con fogli mobili e pennarelli, copie di un caso di studio (Scheda 1).

Tempo: 1 ora e mezza – 2 ore.

Procedura:

1) Decidere anticipatamente come dividere il gruppo in gruppi più piccoli per la discussione. Decidere quale conflitto si vuole che il gruppo analizzi, e distribuire il caso di studio ai membri del gruppo. Tutti i gruppi devono analizzare lo stesso caso. Questo esercizio funziona bene se i partecipanti vengono divisi in 3 o 6 gruppi.

2) Spiegare le 3 cornici (chi, cosa, come). Consegnare un sussidio ai partecipanti.

3) Dividere il gruppo in 3 o 6 sottogruppi in modo che utilizzino una sola parte della cornice per analizzare il conflitto. Con 3 gruppi, assegnate ad un gruppo il "chi", ad un altro il "cosa" e all'ultimo gruppo il "come". Con 6 gruppi, assegnate ciascuna cornice a due gruppi.

4) Dopo 60 minuti di discussione, chiedete ai gruppi di fare il resoconto e la discussione comune.

Discussione:

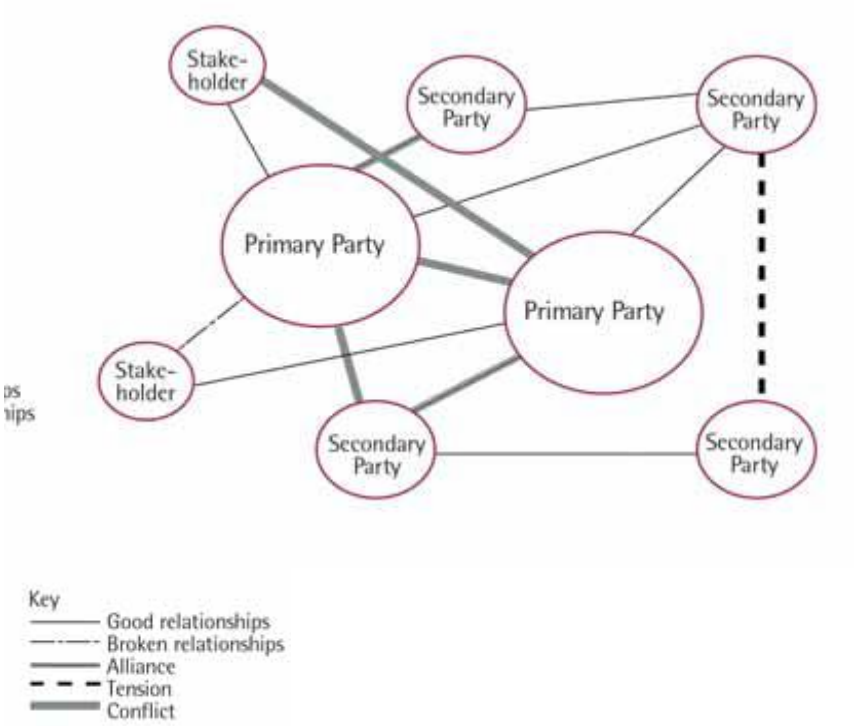
Il resoconto finale in gruppo é necessario per questo esercizio, poiché ciascun gruppo avrà un'immagine incompleta del conflitto. Chiedere a ciascun gruppo di riportare la propria discussione. Mettere in luce le differenze nell'analisi.

Questo esercizio è tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 74. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (The who, what, and how of conflict pag. 78)

Scheda 3:
IL CHI, IL COSA E IL COME DI UN CONFLITTO

a) Chi?

Chi è coinvolto in un conflitto? Come le parti interagiscono reciprocamente? Dove è focalizzato il conflitto? Quali persone o gruppi hanno forti relazioni reciproche positive? Queste relazioni vengono mostrate nel grafico sottostante, ciascuna parte (incluse le parti secondarie e le altre periferiche o partecipanti) è rappresentata da un cerchio e le loro relazioni da diversi tipi di linee.

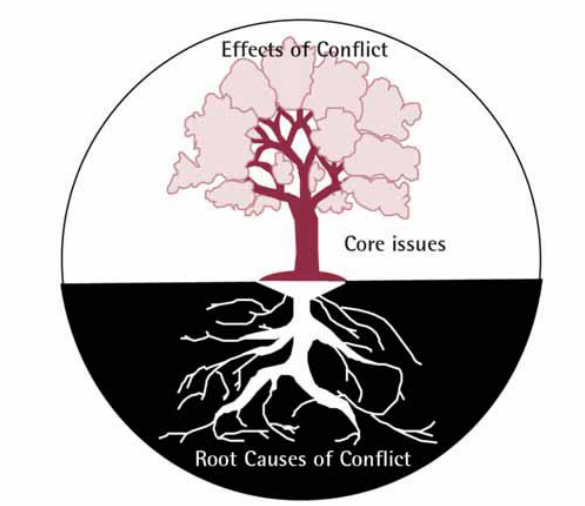


Legenda

——— buone relazioni
—·—·— relazioni interrotte
——— alleanza
- - - - tensione
——— conflitto

b) Cosa?

Usando la metafora di un albero, possiamo collocare le cause basilari di un conflitto sotto terra, i problemi principali nel tronco ovvero il sostegno principale dell'albero, mentre gli effetti del conflitto sono i rami e le foglie dell'albero. Quali sono le cause radicali, i problemi principali e gli effetti del conflitto?



c) Come?

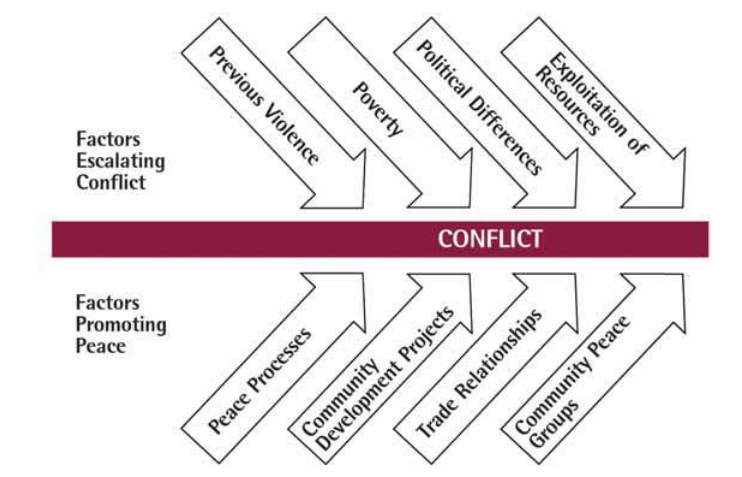
Il "come" di un conflitto identifica i fattori che intensificano o continuano il conflitto, e i fattori che lo trasformano o lo risolvono. Quali fattori intensificano il conflitto? Quali fattori promuovono la pace? Alcuni fattori che favoriscono la continuazione o l'intensificarsi di un conflitto possono includere i gruppi che sfruttano le risorse naturali per il proprio profitto sotto la copertura della guerra e della violenza, le differenze politiche, la povertà o una storia segnata da precedenti violenze tra i gruppi.

I fattori che favoriscono la trasformazione o la risoluzione possono includere i processi di pace, gli sforzi di sviluppo di una comunità nelle regioni segnate dalla guerra, le relazioni commerciali (per es. i mercati locali), che continuano tra le comunità divise anche in tempo di guerra, o gruppi che lavorano attivamente per incoraggiare la tolleranza e la pace.

Fattori che intensificano il conflitto: Violenze precedenti / Povertà / Differenze politiche / Sfruttamento delle risorse

CONFLITTO

Fattori che promuovono la pace: Processi di pace / Progetti di sviluppo della comunità / Relazioni commerciali / Gruppi pacifisti

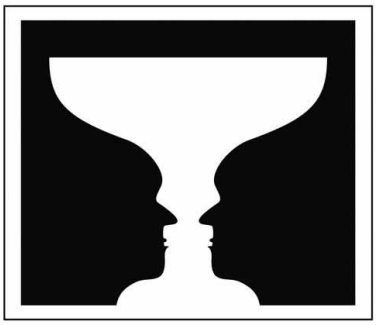


Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 78. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (The who, what, and how of conflict pag. 70)

2.4 Risoluzione del conflitto

A. Per rompere il ghiaccio

Illusioni ottiche



Scopo: dimostrare l'importanza della percezione su ciò che vediamo e su come interpretiamo le situazioni o le immagini.

Materiali: Lucidi o schede di illusioni ottiche, che includono la donna anziana/la donna giovane e le immagini di volti/vasi.

Tempo: 5-10 minuti, a seconda della lunghezza della discussione

Procedura:
1) Mostrare i lucidi della la donna anziana/ donna giovane.
2) Chiedere ai partecipanti cosa vedono. Alcuni risponderanno la donna giovane, mentre altri vedranno quella anziana.

3) Chiedere a uno dei partecipanti che riesce a vedere entrambe di mostrare agli altri le parti delle due donne nell'immagine.

4) Ripetere con l'immagine dei volti/vasi.

Discussione:

Mettere in luce come pur guardando tutti la stessa cosa, possiamo vedere due immagini completamente diverse. Per alcuni è più facile vedere entrambe, ma per molti è possibile vedere l'altra immagine solo dopo che qualcuno abbia tracciato i contorni della stessa. Se non si ha accesso ad un proiettore per lucidi, fare copie delle schede per ciascuno dei partecipanti. È possibile presentare una sola o entrambe le figure durante il corso.

B. Testo Francescano

Testo Francescano: Come San Francesco convertì tre ladri ladroni micidiali, e fecionsi frati.

..In quello tempo usavano nella contrada tre nominati ladroni, li quali faceano molti mali nella contrada; li quali vennono un di al detto luogo de' frati e pregavano il detto frate Agnolo guardiano che desse loro da mangiare. E 'l guardiano rispuose loro in questo modo, riprendendoli aspramente… Di che coloro turbati, partirono con grande sdegno.

Ed ecco santo Francesco tornare di fuori con la tasca del pane e con un vaselletto di vino ch' egli e 'l compagno aveano accattato; e recitandogli il guardiano com'egli avea cacciato coloro, santo Francesco fortemente lo riprese, dicendo che s'era portato crudelmente, " imperò ch'elli meglio si riducono a Dio con dolcezza che con crudeli riprensioni; onde il nostro maestro Gesù Cristo, il cui evangelo noi abbiamo promesso d' osservare, dice che non è bisogno a' sani il medico ma agli infermi, e che non era venuto a chiamare li giusti ma li peccatori a penitenza; e però ispesse volte egli mangiava con loro. Conciò sia cosa adunque che tu abbi fatto contra alla carità e contro al santo evangelo di Cristo, io ti comando per santa obbedienza che immantanente tu sì prenda questa tasca del pane ch' io ho accattato e questo vasello del vino, e va'loro dietro sollecitamente per monti e per valli tanto che tu li truovi, e presenta loro tutto questo pane e questo vino per mia parte; e poi t'inginocchia loro dinanzi e di' loro umilemente tua colpa della crudeltà tua, e poi li priega da mia parte che non facciano più male, ma temano Iddio e non offendano il prossimo; e s'egli faranno questo, io prometto di provvederli nelli loro bisogni e di dare loro continovamente e da mangiare e da bere. E quando tu arai detto loro questo, ritornati in qua umilemente ". Mentre che il detto guardiano andò a fare il comandamento di santo Francesco, ed egli si puose in orazione e pregava Iddio ch' ammorbidasse i cuori di quelli ladroni e convertisseli a penitenza.

Giugne loro l' ubbidiente guardiano ed appresenta loro il pane e 'l vino, e fa e dice ciò che santo Francesco gli ha imposto… se ne vengono in fretta a santo Francesco e dicongli: " Padre, noi per molti iscellerati peccati, che noi abbiamo fatti, noi non crediamo potere tornare alla misericordia di Dio; ma se tu hai nessuna isperanza che Iddio ci riceva a misericordia, ecco che noi siamo apparecchiati a fare ciò che tu ci dirai e di fare penitenza teco ". Allora santo Francesco ricevendoli caritativamente e con benignità, sì li confortò con molti esempi e, rendendoli certi della misericordia di Dio, promise loro di certo d' accattarla loro da Dio e mostrando loro la misericordia di Dio essere infinita…

Testo tratto da *I Fioretti di San Francesco. Cap. XXVI*

in *Fonti Francescane*, Padova, Editrice Francescane, 2011.

Compiti:

1. **Leggere la storia**
2. **Stimolare il gruppo a condividere i propri pensieri sul racconto.** Si può avviare la conversazione nel modo seguente: La storia ci ricorda certe caratteristiche tipiche della pratica di Francesco della non violenza: la gentilezza che disarma il cuore insieme alla motivazione fondamentale di amare come Dio ama ed esprimere questo amore in modi pratici e concreti. Come nel racconto di Gubbio, egli promette di provvedere al cibo per i ladri, rendendosi conto che la maggior parte dei malviventi rubavano perché avevano fame. Egli fa questo per mezzo dei suoi frati che invia a ricercare i ladri. La sua nonviolenza è pratica, realista e mira ad eliminare la giustificazione o la ragione della violenza. I suoi motivi non sono semplicemente strategici: in primo luogo, egli intende seguire il Vangelo di Gesù Cristo e questo è un metodo efficace di amore non violento. Sono presenti anche concetti fondamentali di giustizia riparativa; diviene ovvio nel corso del racconto che la risposta non violenta di Francesco viene dal suo interesse e rispetto incondizionato per gli altri.

C. Approfondimento

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

Nel riflettere e imparare come gestire un conflitto, abbiamo bisogno di esaminare:

(1) Come gestiamo il conflitto nella nostra interazione con gli altri (stili di gestione del conflitto)?

(2) Quali abilità sono utili nella gestione di un conflitto?

Questo modulo ci introduce ad entrambe le questioni. Le abilità di gestione di un conflitto sono cruciali per coloro che lavorano nella costruzione della pace. Nel vostro lavoro come agenti della pace, inevitabilmente dovrete affrontare il conflitto, forse quotidianamente. Queste abilità, oltre che la consapevolezza su come voi stessi reagite al conflitto, vi aiuteranno ad avere a che fare con i conflitti che sperimentate nella vostra vita personale, in quella professionale, nelle vostre relazioni con altri costruttori di pace e nelle vostre interazioni con quanti non saranno d'accordo col vostro lavoro di edificatori della pace.

Dopo aver introdotto alcuni stili di gestione del conflitto, vengono presentati tre tipi di abilità: la risoluzione del problema, la negoziazione, la mediazione. Questo punto viene seguito da una breve discussione sulle abilità di comunicazione che vengono usate comunemente nella mediazione quando si svolge la funzione di intermediari.

Le abilità incluse in questa sezione e i vari stili di gestione del conflitto sono state sviluppate in un clima culturale occidentale. Le abilità vengono incluse qui, ma, in quanto formatori, siete incoraggiati a discutere con i partecipanti sui modi in cui questi concetti siano o meno applicabili o adattabili ai contesti nei quali operate.

È importante notare che questa sezione del modulo rappresenta solo un'introduzione agli stili e alle abilità di risoluzione del conflitto – molti programmi universitari in tutto il mondo dedicano diversi anni di studio al conflitto e alle abilità e alle tecniche per la sua risoluzione; i professionisti affinano le proprie abilità solo dopo anni di esperienza di negoziazione, mediazione e risoluzione dei problemi.

1. Stili di gestione del conflitto

Sono disponibili molti strumenti che aiutano i singoli a prendere consapevolezza del loro modo di gestire un conflitto. Nell'ambito della edificazione della pace, conoscere il modo in cui si reagisce ad un conflitto e come si comunica con le persone è molto importante. Questo modulo include due diversi strumenti di gestione del conflitto da poter usare coi partecipanti.

Il primo strumento è il *Personal Conflict Style Inventory* sviluppato da Ron Kraybill e i Servizi di conciliazione mennoniti. Si tratta di un breve questionario che utilizza cinque stili di conflittualità identificati nel metodo Thomas-Kilmann – conciliante, di compromesso, competitivo, evitante, cooperativo – ed allarga l'attenzione esaminando il modo in cui si reagisce al conflitto quando sorge per la prima volta e sul modo in cui si risponde ad esso quando si intensifica.

Il secondo é uno strumento riguardante lo stile di gestione del conflitto che interpreta i diversi approcci usando gli animali come esempi. Sotto viene riportata una breve descrizione dei cinque stili basilari per la gestione di un conflitto.

Queste categorie sono emerse all'interno di un contesto culturale occidentale e non si applicano necessariamente ad altre culture. Per esempio, spesso ci si riferisce alla collaborazione come cooperazione. In alcune culture arabe, la collaborazione ha una connotazione molto negativa ed è intesa come uno "svendersi" al nemico. Quando si usano questi strumenti, ci si accerti riguardo i vari contesti culturali da cui essi provengono per verificare l'opportunità di utilizzarli in questi termini.

Conciliante: coloro che sono concilianti sono anche mansueti e molto collaborativi. Essi mettono da parte i propri bisogni per soddisfare quelli altrui. Spesso si arrendono in un conflitto, riconoscendo che hanno fatto uno sbaglio o decidendo che non è una questione importante.

Per quanto riguarda lo stile, la conciliazione è l'opposto della competizione. Le persone che assecondano possono essere disinteressatamente generose o caritatevoli, possono obbedire ad un'altra persona quando preferirebbero non farlo, o cedere al punto di vista di un altro. Di solito, le persone che assecondano mettono al primo posto le relazioni, ignorano i problemi e provano a conservare la pace a qualsiasi costo.

Competitivo: coloro che si pongono nei confronti di un conflitto in modo competitivo affermano se stessi e non cooperano, in quanto ricercano i propri interessi a spese di qualcun altro. Per competere, le persone utilizzano un orientamento del potere e usano qualsiasi tipo di potere sembri appropriato a vincere. Questo include il discutere, far pesare la propria autorità o minacciare sanzioni economiche. Competere può voler dire prendere posizione e difenderla in quanto la si ritiene corretta o semplicemente tentando di vincere. Obbligare è un altro modo di intendere la competizione. Per le persone che usano uno stile obbligante, il conflitto è solitamente ovvio, là dove alcuni hanno ragione e altri hanno torto.

Evitante: coloro che evitano il conflitto sono generalmente timidi e poco collaborativi. Non ricercano i loro interessi immediatamente o quelli dell'altra persona, piuttosto evitano

completamente il conflitto o indugiano nella risposta. Per fare ciò, evitano diplomaticamente o pospongono la discussione fino ad un momento migliore, si ritirano dalla situazione pericolosa o deviano la loro attenzione. Le differenze vengono trascurate e il disaccordo viene accettato.

Collaborativo/Cooperativo: a differenza degli evitanti, quelli che collaborano sono sia decisi che cooperativi. Essi affermano le loro idee e nel contempo ascoltano i punti di vista altrui e accolgono le differenze. Tentano di lavorare con gli altri per trovare soluzioni che soddisfino pienamente gli interessi di entrambe le parti. Questo approccio include l'identificazione dei problemi che soggiacciono al conflitto, analizzando il disaccordo da entrambi le parti in conflitto, imparando dalle idee altrui, e trovando soluzioni creative che riguardano gli interessi di entrambi. Le persone che usano questo stile spesso riconoscono che ci sono tensioni nelle relazioni e punti di vista contrastanti, ma vogliono superare il conflitto.

Compromesso: quanti scendono a compromesso sono sia moderatamente decisi che cooperativi. Essi tentano di trovare soluzioni rapide, reciprocamente accettabili che soddisfino parzialmente entrambe le parti. Quanti scendono a compromessi rinunciano meno degli accondiscendenti, ma più dei competitori. Esaminano i problemi più degli evitanti, ma meno di quanti collaborano. Le loro soluzioni spesso includono il "venirsi incontro" o lo scambio di concessioni. Il conflitto generato dalle differenze reciproche è risolto grazie alla cooperazione e al compromesso.

Questi cinque stili di conflitto possono essere riassunti in uno schema a due dimensioni:
(1) Grado di interesse per la relazione tra le parti in conflitto; e
(2) Grado di interesse per le questioni del conflitto.

Un alto grado di interesse per la relazione e per la motivazione solitamente produce uno stile di conflitto collaborativo o cooperativo. Un alto grado di interesse per la relazione e un basso grado di interesse per la motivazione di solito genera uno stile di conflitto accomodante, mente un alto interesse per la motivazione e un basso interesse per la relazione porta a uno stile di conflitto competitivo o obbligante. Un grado moderato di interesse per la relazione e per la motivazione genererà uno stile di conflitto basato sul compromesso. Infine, un basso interesse sia per la motivazione che per la relazione produrrà di solito uno stile evitante.

Figura – Stili di conflitto e gradi di interesse per la relazione e per le motivazioni

In realtà, ciascuno stile è appropriato a diverse situazioni; ad esempio, se un bambino è in pericolo perché sta per toccare un oggetto bollente o sta correndo in strada, si utilizzerà uno stile competitivo per evitare che il bambino si faccia male. Ciascuno di noi ha bisogno di sviluppare competenza in ciascuno dei cinque stili.

Domande per una riflessione maggiore:

1. In quali circostanze ritieni opportuno ciascuno dei cinque stili?
   Inoltre, tutte le culture collegano diversi valori positivi o negativi a ciascuno stile. Ad esempio, alcune culture giudicano positivamente la competizione mentre altre potrebbero interpretare positivamente lo stile compromissorio.
2. All'interno del tuo contesto culturale, quali valori si associano a ciascuno stile? Confronta le tue risposte a queste domande con quelle degli altri partecipanti.

2. Il Problem solving.

Il *problem solving* è una tecnica che stimola gli individui a definire comunemente il conflitto o il problema, analizzarne le cause, suggerire varie opzioni per risolverlo, per poi selezionare e realizzare la soluzione scelta. È un processo in cinque tappe durante le quali un gruppo:

(1) Definisce il conflitto;
(2) Analizza le cause del conflitto;
(3) Produce o raccoglie opzioni per la soluzione;
(4) Sceglie la soluzione preferita e
(5) Realizza la soluzione.

In molti casi, la fase 5 (la realizzazione) viene svolta separatamente, successivamente.

La tecnica del *problem solving* viene spesso usata dai piccoli gruppi al fine di ragionare analiticamente. È un'abilità che può essere estremamente utile nel conflitto, specialmente per definire congiuntamente il problema o il conflitto stesso. Di solito, non tutti i gruppi sono d'accordo sulle cause di un conflitto! Il *Problem solving* non è utile necessariamente per ristabilire delle relazioni, il che rappresenta una delle sue limitazioni in quanto abilità di gestione del conflitto.

Un'altra metodologia simile è chiamata *appreciative inquiry*. Questa tecnica utilizza un approccio più positivo e analizza ed apprezza le capacità che esistono, piuttosto che guardare alle mancanze o ai problemi. Essa scopre ed apprezza il meglio di ciò che già esiste, ipotizza ciò che potrebbe essere e immagina il possibile impatto, progetta e crea ciò che dovrebbe essere e, infine, passa all'azione perché tali processi diventino sostenibili.

In alcuni casi, incoraggiare la *cooperazione* in quanto opposta alla competizione, riorientando cioè lo scopo di un individuo o di un gruppo, è sufficiente a calmare il conflitto. Creare una situazione nella quale due gruppi precedentemente in competizione lavorano assieme, per raggiungere uno scopo comune, è una tecnica utile e comunemente utilizzata nei programmi di edificazione della pace.

Ad esempio, alcuni di questi programmi hanno stabilito progetti condivisi che richiedono che gruppi in precedenza nemici lavorino assieme per costruire case per tutti o che si stabiliscano commissioni che migliorano l'istruzione per i figli di entrambi i gruppi. Benché questi progetti siano efficaci spesso nel promuovere soluzioni a breve termine dei problemi e la cooperazione, non è ancora chiaro se queste strategie funzionino a lungo termine nell'abbattere gli stereotipi e nel costruire relazioni che si estendano aldilà dell'obiettivo comune.

Il *Brainstorming* è una tecnica di risoluzione del problema che è utile per generare opzioni. Essa separa il processo generativo delle opzioni dalla valutazione delle stesse, perciò incoraggia la creatività di gruppo e individuale.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 114-117. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Conflict Handling Styles pag. 118 e seguenti).

D. Attività

Attività 1: L'inventario degli stili di conflitto personale

Scopo: Aiutare i partecipanti ad analizzare le proprie risposte al conflitto e riconoscere che ci sono diversi modi per reagire ad esso.

Materiali: Una copia della Scheda 1, "Come rispondo al conflitto", per ciascun partecipante, lavagna e gesso o lavagna e pennarelli.

Tempo: 1 ora – 1 ora e mezza.
Procedura:

1) Distribuire l'inventario degli stili di conflitto personale (Scheda 1) a ciascun partecipante.
2) Far sapere ai partecipanti che c'è un certo numero di modi per rispondere a un conflitto e che questo strumento è progettato per aiutare l'identificazione di come si risponde ad un conflitto appena esso si verifica e dopo che è continuato per un certo tempo. Menzionare, inoltre, il fatto che è importante che quanti si occupano di trasformazione del conflitto e di edificazione della pace lavorano per conoscere come essi stessi reagiscono personalmente al conflitto per poter poi gestire situazioni conflittuali in modo costruttivo e benefico nel momento in cui queste sorgano durante il loro lavoro.
3) Fare in modo che tutti i partecipanti leggano il questionario e seguano le indicazioni elencate.
4) Dopo che i partecipanti hanno risposto al questionario, si può tralasciare la procedura dell'attribuzione del punteggio se i partecipanti mostrano qualche difficoltà.
5) Discutere il questionario rivedendo i diversi stili di conflitto ed identificare i punti di forza e quelli di debolezze per ciascuno di essi. Informar i partecipanti che non è necessario che essi condividano gli stili preferiti e che ciascuno stile ha i propri punti di forza e deboli, il che li rende migliori in talune situazioni rispetto ad altri. Scrivere le loro risposte alla lavagna. Se c'è tempo, discutere alcune delle domande riportate sotto.

Discussione:
Si può far riflettere i partecipanti sull'adeguatezza culturale dell'Inventario e su come le loro risposte al conflitto siano influenzate culturalmente.
Potrebbe essere utile usare le seguenti domande per la riflessione:

- In quali circostanze trovi che ciascuno dei cinque stili sia appropriato?
- Nel tuo contesto culturale, quali valori sono associati a ciascuno stile?

Alcuni partecipanti potrebbero non sentirsi a proprio agio nella condivisione, ma altri potrebbero volerlo fare. Spesso, è più facile che i singoli si confrontino sui propri risultati in piccoli gruppi.

Questa attività è tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 126. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Personal Conflict Style Inventory pag. 130).

Scheda 1:
"Come rispondo al conflitto?" – INVENTARIO DEGLI STILI DI CONFLITTO PERSONALE

Istruzioni:

Considera la tua personale risposta a situazioni in cui i tuoi desideri differiscono da quelli di un'altra persona. Le affermazioni da A a J (Parte prima) riguardano la tua risposta iniziale o immediata ad un disaccordo, mentre le affermazioni da K a T (Parte seconda) riguardano la tua risposta dopo che il disaccordo si è intensificato.

Se lo si ritiene più facile, si può scegliere una particolare situazione di conflitto su cui riflettere e da usare come ambientazione per tutte le domande.

N.B.: la riflessione sul tuo stile di conflitto è più importante – e più affidabile – del numero ottenuto come punteggio. Non ci sono risposte "giuste" o "sbagliate", né questo strumento può essere considerato standard. Alcuni concorderanno col risultato, altri no. Sia che ti piaccia il risultato o no, rifletti su come è il tuo stile di conflitto e discutine con gli altri. L'Inventario è un semplice strumento per l'autoriflessione.

PARTE PRIMA

Cerchia un solo numero sulla linea sotto ogni affermazione.

Quando mi accorgo per la prima volta dell'esistenza di una differenza:

A. Mi assicuro che tutti i punti di vista siano presi in esame e trattati con la stessa considerazione, benché sembri esserci sostanziale disaccordo.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

B. Dedico più attenzione ad assicurarmi che gli altri comprendano la logica e i benefici della mia posizione di quanto faccio per compiacerli

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

C. Rendo espliciti i miei bisogni, ma li modero un poco e cerco soluzioni mediane.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

D. Mi tengo fuori dalla discussione per un certo tempo per evitare la tensione.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

E. Dedico più attenzione ai sentimenti altrui che ai miei obiettivi personali.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

F. Mi assicuro che i miei scopi personali non si frappongano nella relazione.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

G. Spiego energicamente le mie idee allo stesso modo in cui faccio sforzi per comprendere quelle degli altri.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

H. Sono più interessato agli obiettivi che ritengo importanti piuttosto che al modo in cui gli altri si sentono.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

I. Decido per quali differenze non valga la pena preoccuparsi.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

J. Metto da parte le mie preferenze e mi preoccupo di più di rendere la relazione confortevole.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

K. Non spingo perché le cose vengano realizzate a modo mio e respingo qualcosa delle richieste altrui.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

L. Provo ad essere ragionevole non imponendo le mie preferenze, ma mi assicuro di ottenere parte di ciò che voglio.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

M. Mi impegno di più per assicurarmi che la verità come la vedo io sia riconosciuta e meno per soddisfare gli altri.

Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

N. Mi inserisco più energicamente nella discussione e rifiuto di trovare i modi in cui assecondare i bisogni altrui e i miei.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

PARTE SECONDA

Quando le differenze permangono e i sentimenti si inaspriscono:

O. Interagisco meno con gli altri e cerco modi per prendere distanza.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

P. Faccio ciò che è necessario e spero che i sentimenti possano ristabilirsi in seguito.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

Q. Faccio ciò che è necessario per ammorbidire (o calmare) i sentimenti altrui.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

R. Pongo grande attenzione ai desideri altrui, ma resto fermo sul fatto che anche gli altri debbano dare uguale attenzione ai miei.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

S. Spingo perché si raggiungano moderazione e compromesso in modo tale da prendere una decisione e voltare pagina.
Per niente rispondente 1 2 3 4 5 6 Del tutto rispondente

PUNTEGGIO E INTERPRETAZIONE

Riporta i numeri di ciascuna risposta sulla scheda punteggio. Ad esempio, se si è selezionato il numero 6 per l'argomento A, si scriva un 6 sulla linea dedicata alla A sul foglio del punteggio. Si sommino poi i numeri.

Esempio: B 1 + H 4 = 5.

Questa attività esprime due tipi di punteggio. Il punteggio 'Calm' si riferisce alla vostra risposta quando il disaccordo sorge. Il punteggio 'Storm' si riferisce alla situazione in cui le cose non si sono risolte facilmente e le emozioni si sono rafforzate. Il punteggio indica la vostra inclinazione ad usare un determinato stile. Più alto è il punteggio in un determinato stile, più è probabile che lo si userà per rispondere ad un conflitto.

STILI DI GESTIONE DEL CONFLITTO.

Collaborativo/Cooperativo
A _____ + G _____ = _____ Calm
K _____ + S _____ = _____ Storm

Affermi il tuo punto di vista mentre consideri anche quello altrui. Accogli le differenze; identifichi i problemi principali, esprimi opinioni, cerchi una soluzione che risolva quanti più problemi possibili, ricerchi l'accordo reciproco.

Come consideri il conflitto: Il conflitto è naturale, neutrale. Affermi le differenze, premi l'unicità di ognuno. Riconosci le tensioni nelle relazioni e le visioni contrastanti.

Compromesso
C _____ + J _____ = _____ Calm
M _____ + T _____ = _____ Storm

Spingi verso la moderazione, negozi, vai incontro a metà strada, trovi qualcosa di positivo in ciascuno.

Come consideri il conflitto: il conflitto è la differenza reciproca ed è risolto nel miglior modo mediante la cooperazione e il compromesso. Se ciascuno fa la sua parte, il progresso può essere raggiunto mediante un processo democratico.

Accommodante
E _____ + F _____ = _____ Calm
O _____ + R _____ = _____ Storm

Accetti la visione altrui; lasci che questa prevalga, ti arrendi, dai supporto, riconosci l'errore, decidi che non ne vale la pena o non importa.

Come consideri il conflitto: il conflitto è solitamente disastroso, sacrifichi i tuoi interessi, ignori i problemi, metti le relazioni al primo posto, e mantieni la pace ad ogni costo.

Evitante

D _____ + I _____ = _____ Calm

N _____ + P _____ = _____ Storm

Ritardi o eviti la risposta; ti ritiri, diventi inaccessibile, distogli l'attenzione.

Come consideri il conflitto: il conflitto è senza speranza, lo eviti; non fai caso alle differenze, accetti il disaccordo o fuggi.

Competitivo

B _____ + H _____ = _____ Calm

L _____ + Q _____ = _____ Storm

Gestisci il risultato, scoraggi il disaccordo, insisti che la tua opinione prevalga.

Come consideri il conflitto: il conflitto è ovvio, alcune persone hanno ragione e altre torto. Il problema centrale è chi ha ragione. La pressione e la forza sono necessarie.

STILI PREFERITI E DI RISERVA

Utilizzando i punteggi della pagina precedente, elencali insieme ai diversi stili ordinandoli dal maggiore al minore. Lo stile che ha avuto un punteggio più alto in ciascuna colonna, *Calm* e *Storm*, indica uno stile 'preferito' o primario di gestione del conflitto. Se due o più stili hanno raggiunto lo stesso punteggio, vengono considerati 'preferiti' allo stesso modo. Il secondo punteggio più alto indica lo stile di "riserva" se il numero è relativamente vicino a quello più alto. Un punteggio evidentemente omogeneo tra tutti gli stili indica un "profilo piatto". Le persone con un profilo piatto tendono a saper scegliere facilmente tra le varie risposte al conflitto.

CALM	***STORM***
Risposte quando il conflitto sorge per la prima volta.	Risposte dopo che il conflitto è rimasto irrisolto e si è inasprito.
? _____	? _____
? _____	? _____
? _____	? _____
? _____	? _____
? _____	? _____

Questa scheda é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 135-139. Online:

http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (How do I respond to conflict pag. 139 e seguenti)

Attività 2: Le sedie

Scopo: Mostrare come poter gestire un conflitto trasformandolo in cooperazione; ci si soffermi sul fatto che le istruzioni possono essere interpretate in modi diversi; mettere in luce le differenze culturali nell'affrontare un conflitto.

Materiali: una stanza con tavoli ma con una sedia per ogni partecipante, copie di ciascuna istruzione (vedi sotto) per un terzo dei partecipanti.

Tempo: 30 -45 minuti

Procedimento:
1) spiegare ai partecipanti l'importanza dell'esercizio facendo riferimento allo scopo.
2) distribuire a ciascun partecipante un gruppo di istruzioni (A, B o C), dando lo stesso numero di copie per ciascuna istruzione. Avvertirli di non mostrare le loro istruzioni ad altri partecipanti perché questo potrebbe danneggiare lo scopo dell'attività.
A. Mettere tutte le sedie in cerchio. Tempo a disposizione 15 minuti.
B. Mettere tutte le sedie vicino la porta. Tempo a disposizione 15 minuti.
C. Mettere tutte le sedie vicino la finestra. Tempo a disposizione 15 minuti.

3) L'animatore dice a tutti di iniziare l'attività seguendo le istruzioni che hanno ricevuto.

Discussione:
Questa attività si sofferma sugli aspetti non aggressivi della risoluzione di un conflitto. Le istruzioni non possono essere portate a termine a meno che le persone che possiedono le medesime istruzioni non collaborino. Neppure i sottogruppi possono portare a termine il proprio scopo a meno che non collaborino.
Ci sono diverse possibilità:

- Mettere tutte le sedie in cerchio, tra la porta e la finestra;
- Mettere consecutivamente tutte le sedie in cerchio, poi vicino la porta, poi vicino la finestra;
- Disattendere parte delle istruzioni, mettendo un terzo delle sedie in cerchio, un terzo vicino la porta e un terzo vicino la finestra;
- Rinominare l'ambiente appendendo due fogli nel mezzo della stanza sui quali è scritto rispettivamente "porta" e "finestra";
- Disattendere completamente le istruzioni.

Questa attività ha il grande scopo di realizzare una risoluzione del conflitto collaborativa. I gruppi spesso si affaticano in azioni frenetiche, usano la forza e talvolta portano disperatamente le sedie verso il proprio angolo sedendovisi sopra.

Mentre alcuni partecipanti provano a trovare una soluzione collaborativa, altri li si vede continuare a raccogliere e difendere le proprie sedie. Questo poi è frustrante per coloro che collaborano, i quali dimenticano le loro intenzioni positive e si aggregano al litigio.

Riflessione:

- Cosa hai sperimentato mentre facevi questo gioco?
- Hai pensato che la sedia su cui eri seduto ti apparteneva e potevi disporne a tuo piacimento?
- Come ti sei relazionato con le persone che volevano qualcos'altro?
- Hai collaborato, persuaso, litigato, lottato o ti sei arreso?
- Se ti sei scontrato con altri, in che modo lo hai fatto?
- Hai seguito le istruzioni?
- Perché le hai interpretate in quel determinato modo?
- Le hai considerate come istruzioni da realizzare a qualsiasi costo anche a discapito degli altri?
- In che modo i tuoi sentimenti riguardo le istruzioni sono influenzati dal tuo contesto culturale?
- La cultura ha influenzato il modo in cui ti sei comportato in questa situazione?
- Come gestiresti questa attività se la dovessi svolgere una seconda volta?
- Riesci ad associare quanto è accaduto qua con situazioni di vita reale?
- Come può questa attività essere applicabile alla edificazione della pace?

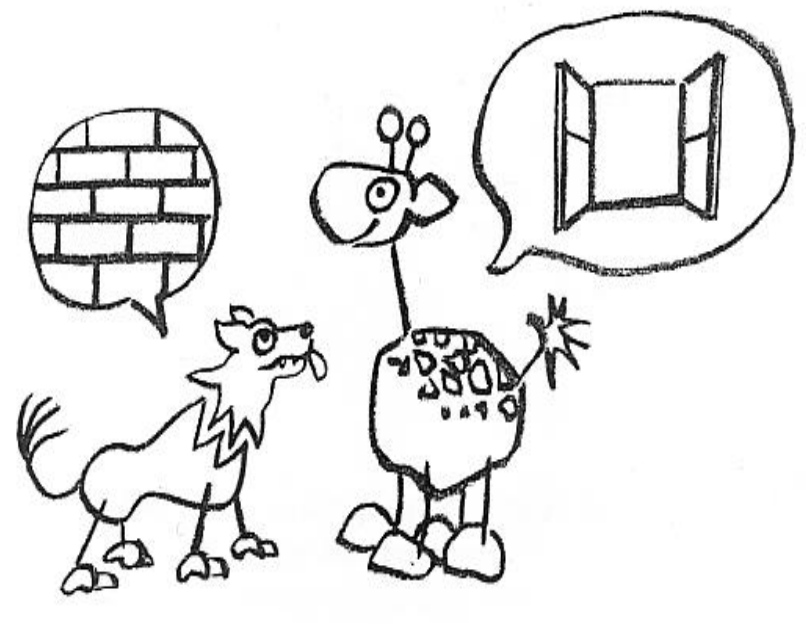
Questa attività è tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 127 e seguenti. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Exercise Chairs pag. 131)

3. La dimensione politica e sociale

3.1 La comunicazione non violenta

A. Per rompere il ghiaccio

Note per l'animatore:
Presentare la seguente vignetta mentre si legge la frase sottostante e chiedere ai partecipanti di esprimere le loro idee.



Le parole possono essere muri – o finestre…

B. Testo biblico

Testo biblico: La donna adultera (Gv 8, 2-11)
Compiti (da svolgere in circa 20 minuti):
1. Recitare il testo con un narratore e diverse persone che rappresentino i vari personaggi.
2. Discutere su questa domanda: quali sono i sentimenti e i bisogni di ciascun personaggio?

C. approfondimento

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

La comunicazione non violenta (CNV), chiamata anche comunicazione empatica o collaborativa, è un processo di comunicazione sviluppato da Marshall Rosenberg negli anni '60. Spesso essa funziona come processo risolutivo di un conflitto e si concentra su tre aspetti della comunicazione: l'auto-empatia (definita come una consapevolezza profonda ed empatica della propria esperienza interiore), l'empatia (definita come l'ascolto dell'altro con profonda compassione) e l'auto-espressione onesta (definita come l'esprimersi sinceramente in modo da ispirare compassione negli altri).

Il metodo della CNV sostiene che la maggior parte dei conflitti tra individui o gruppi sorge a causa di una cattiva comunicazione dei bisogni umani, dovuti ad un linguaggio coercitivo e manipolativo che mira ad indurre paura, senso di colpa, vergogna, ecc. La CNV si basa sull'idea che tutti gli esseri umani hanno la capacità di essere compassionevoli e ricorrono alla violenza e ad un comportamento offensivo nei confronti degli altri solo quando non trovano strategie più efficaci per soddisfare i propri bisogni.

Rosenberg ha utilizzato la comunicazione non violenta in programmi di pace in zone segnate da conflitti come il Rwanda, il Burundi, la Nigeria, la Malaysia, l'Indonesia, lo Sri Lanka, la Cambogia, la Serbia, la Croazia, l'Irlanda, and il Medio Oriente, incluso il territorio palestinese occupato.

"*Ciò che voglio nella vita è la compassione, un flusso tra me e gli altri basato sul dono reciproco che viene dal cuore. Su questa base, agire poi per la pace e il cambiamento sociale*"[3].

Marshall Rosenberg

1. La comunicazione non violenta è:
   - Un linguaggio di compassione
   - Uno strumento per il cambiamento sociale e l'edificazione della pace
   - Un modo per entrare in sintonia con se stesso e gli altri.
   - Uno strumento per trasformare il conflitto
   - Un esercizio di autonomia e di libero arbitrio
   - Una comprensione dei bisogni e dei sentimenti

2. Le quattro componenti della comunicazione non violenta sono:
   a. L'**Osservazione**: la descrizione di ciò che si vede/sente.
   b. I **sentimenti:** soffermarsi sulla propria esperienza interiore piuttosto che sulla reazione a ciò che gli altri stanno facendo.
   c. I **bisogni:** comprendere che i nostri bisogni sono la causa dei nostri sentimenti.
   d. La **richiesta**: scegliere azioni positive, immediate e fattibili; distinguerle dai giudizi, dalle interpretazioni e dai bisogni; promuovere la comprensione, la connessione e l'autonomia.

3. comprendere **l'empatia (che è un modo per ascoltare ciò che sta accadendo in me e nell'altra persona), e nominare le azioni e gli atteggiamenti che favoriscono o inibiscono la comunicazione:**

Comunicazione separante:		**Comunicazione integrante:**
Valutazione, interpretazione	-	osservazione
svalutazione	-	apprezzamento
Posizione	-	Bisogni, interessi
Ordine	-	Richiesta, libero arbitrio
Conflitto = Pericolo	-	Conflitto = Possibilità
Abitudine alla guerra	-	Abitudine alla comprensione
Sentimento = segnale di fallimento	-	Sentimento = segnale di comprensione
Strategia vinco-perdo	-	Strategia vinco-vinci, sinergia

[3] La traduzione della citazione é mia; riporto il testo orginale: *"What I want in life is compassion, a flow between myself and others based on mutual giving from the heart. And on this ground acting for peace and social change".*

Giudizio, rimorso, colpa,	-	Mediazione
Analisi	-	Ascolto compassionevole
Mondo di barriere	-	Mondo vario e ricco

4. **I sentimenti mostrano se i bisogni vengono soddisfatti o no:**

Sentimenti che proviamo quando bisogni non vengono soddisfatti nostri bisogni	**Sentimenti che proviamo quando i nostri vengono soddisfatti**
Impaurito, Preoccupato	stupito, vivo, calmo
Nervoso, sopraffatto, scioccato, frustrato, irritato	fiducioso, incoraggiato, felice, grato speranzoso, amorevole, pacifico, rilassato
annoiato, depresso, esausto, ferito, senza speranza, triste, stanco	commosso, stimolato gioioso, bramoso

5. I nostri bisogni:
- Di sussistenza: cibo/riposo/riparo/ aria e acqua pulita
- Di libertà: autonomia/scelta/di esprimersi
- Di Festeggiare/ Di fare il lutto: creatività/apprendimento/ispirazione
- Di tranquillità: apertura/ordine/sicurezza/onestà/fiducia
- Di Partecipazione: appartenenza/ comunità/ armonia/ riconoscimento/ supporto/ rispetto/ miglioramento della vita/ istruzione
- Di comprensione: considerazione/ empatia/ pace interiore/ amore/ pace/ bellezza/ significato

6. **Modi e domande per aiutare a comprendere i quattro component o fasi della comunicazione non violenta:**

a. Quattro fasi per promuovere l'espressione:
   Osservazione: Quando vedo/sento…
   Sentimenti: mi sento…
   Bisogno: Perché ho bisogno di…
   Domanda: Ti dispiacerebbe…?

b. Quattro fasi per promuovere l'empatia:
   Osservazione: Quando ti vedo/ti sento…
   Sentimenti: Ti senti…?
   Bisogno: Perché hai bisogno di…?
   Domanda: Vorresti…?

7. **Esempio di Comunicazione non violenta:**

Un padre potrebbe accusare l'insegnante di sua figlia in questo modo: "La classe è fuori controllo. C'è il caos…"

Al contrario, potrebbe usare una Comunicazione non violenta per esprimere lo stesso concetto:

Osservazione: "Noto che mia figlia è molto scontenta quando torna a casa da scuola; mi dice che…"

Sentimento: "Mi sento spaventato e preoccupato…".

Bisogno: "ho bisogno di chiarezza su quanto sta accadendo; devo sapere che mia figlia è al sicuro ed assistita".

Richiesta: "Le dispiacerebbe condividere con me ciò che vede accadere e i rimedi che sta adottando per garantire un ambiente sicuro per i bambini?".

8. Campi di applicazione della Comunicazione Non violenta:
   - La nostra vita quotidiana in fraternità
   - Il dialogo interculturale
   - L'amministrazione
   - Le organizzazioni non governative
   - Le autorità locali
   - L'Università
   - Squadre, Network
   - La scuola
   - Il vicinato, la famiglia
   - Gli amici
   - Il Governo, la Politica

D. Attività

Pensa ad una reazione/risposta violenta che hai avuto:

_____

Ora trasformale in una comunicazione non violenta:

1. Cosa hai osservato? _____
2. Come ti sei sentito? _____
3. Qual è stato il tuo bisogno? _____
4. Quale richiesta potresti fare? _____

Note per l'animatore: La risposta dovrebbe essere scritta su un foglio in 10 minuti. Successivamente, i partecipanti dovrebbero discutere le loro risposte prima in coppia, poi in gruppo.

I moduli di questo capito sono tratti da: *Nonviolent Communication (NVC) as a method for conflict resolution and social change.* Presentazione PowerPoint preparata da: *International Fellowship of Reconciliation – Sezione tedesca.*

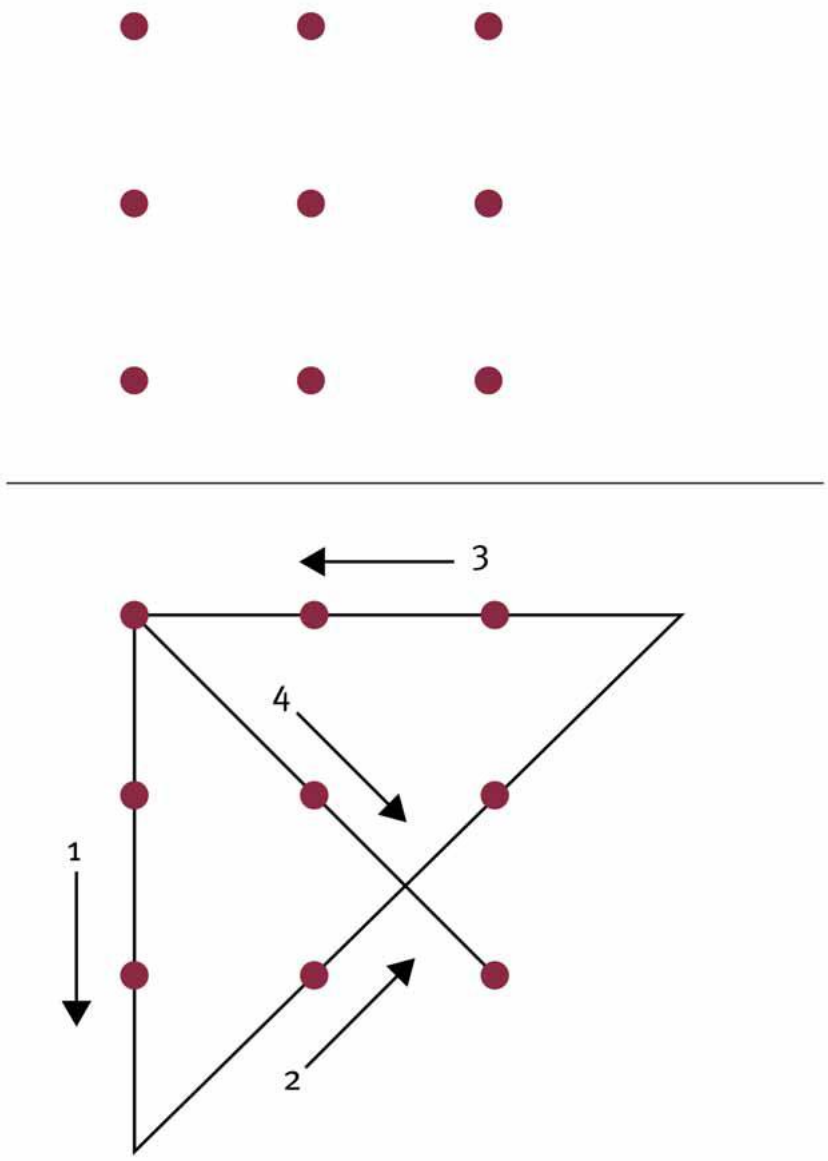
3.2 Prospettive religiose sulla riconciliazione

A. Per rompere il ghiaccio

I nove punti

Chiedere ai partecipanti di disegnare nove punti su un foglio (come indicato sotto). Poi chiedere loro di unire tutti i nove punti usando solo quattro linee dritte e senza sollevare le loro matite dal foglio.

Se qualche partecipante ha già visto svolgere questo esercizio prima dovrebbe restare in silenzio fino alla discussione.



Per la discussione:

- Quali sono le ipotesi possibili con cui sei partito quando hai provato a risolvere il problema?
- Riesci a pensare ad un'occasione in cui un ragionamento diverso ("fuori dagli schemi") ha risolto un problema che dovevi affrontare?

Questa attività é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 128 e seguenti. Online: http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Nine dots pag. 133)

B. Testo francescano

L'incontro di San Francesco col Sultano

Nel 1212, Francesco partì per la Siria, ma fece naufragio. L'anno successivo si diresse in Marocco, ma a causa di una grave infermità riuscì a raggiungere solo la Spagna. Nel 1219, Francesco finalmente fece un viaggio in Egitto e riuscì ad incontrare i mussulmani. Al suo arrivo in Egitto, Francesco ricevette il permesso di raggiungere il fronte ed entrare a Damietta per parlare con Malik-al-Kamil, il sultano d'Egitto. Giacomo da Vitry, che fu Vescovo di San Giovanni d'Acri (l'attuale Israele) in quel periodo, scrive che i Saraceni catturarono Francesco il quale disse loro che era cristiano e chiese di essere portato dal Sultano. Quando il Sultano riconobbe in Francesco un uomo di Dio, lo trattò gentilmente e gli diede ospitalità per diversi giorni, ascoltando attentamente ciò che Francesco avesse da dirgli.

De Vitry afferma che il Sultano rimandò Francesco all'accampamento cristiano, poiché temeva che la predicazione del Santo avrebbe convertito i suoi soldati. Due altri racconti precedenti dicono che al sultano fu suggerito dai suoi consiglieri che Francesco venisse ucciso. Il Sultano rifiutò di acconsentire perciò chiese a Francesco di andare via per la sua stessa incolumità, ma prima gli disse: "Prega per me, che Dio si degni di rivelarmi le legge e la fede che più Lo aggrada". Il Sultano, a quel che si dice, diede a Francesco un permesso per recarsi in visita in Terra Santa, in quel tempo impedita ai Cristiani.

Compiti (da svolgere per circa 20 minuti):

1. Leggere e riflettere sul testo.
2. Discutere le seguenti domande:
   a. Riesci ad identificare gruppi religiosi o marginalizzati nella nostra società che sono considerati "nemici" dai più? Elencali. Perché vengono avvertiti come nemici?
   b. Qual è la tua personale esperienza con loro?

C. Approfondimento.

L'animatore leggere il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

Si può comprendere la riconciliazione in almeno due modi: il primo è considerarla come un'attività inserita nell'ambito della risoluzione dei conflitti o, in secondo luogo, come concetto teologico con un significato ben specifico all'interno della Chiesa. Questo modulo sulla

riconciliazione mira alla trasformazione delle relazioni a livello personale e perciò si riferisce alla riconciliazione come processo. Essa è radicata nella tradizione teologica come pure negli approcci psicologici alla riconciliazione, ma non si riferisce ad attività programmate specifiche. La riconciliazione è un concetto cristiano, ma si trova anche in molte altre religioni ed assume caratteristiche differenti in culture diverse. Poiché uno dei punti più importanti della costruzione della pace e della riconciliazione da parte della Caritas è lavorare con persone e *partner* di altre fedi religiose e culture, qui esploreremo alcuni dei vari approcci alla riconciliazione.

Bisogna essere consapevoli del fatto che quella che segue è solo una delle possibili interpretazioni di questi diversi approcci alla riconciliazione da parte di persone provenienti da altre tradizioni di fede. In maniera ancora più importante, in quanto formatori alla edificazione della pace, dovremmo porre grande attenzione nel dare interpretazioni nostre delle prospettive e dei significati che sono propri di altre persone. La miglior cosa è incoraggiare gli altri a presentare le proprie prospettive riguardo la riconciliazione. L'ascolto di altre tradizioni e prospettive religiose sulla riconciliazione e sul perdono spesso ci aiuta a comprendere più pienamente la nostra tradizione.

Il **rituale** viene comunemente utilizzato nei processi di riconciliazione in quanto rappresenta un mezzo potente per riconoscere eventi importanti, utilizzare molteplici sensi, e stabilire un legame col passato, col presente e persino col futuro. I simboli utilizzati nei rituali hanno la capacità di fornire molto più significato di quanto spesso facciano le parole. Ad esempio, accendere una candela è un segno potente di calore e di vita che può modificare l'ambientazione di un'intera stanza senza dire una parola. Ci sono rituali semplici, come il salutarsi reciprocamente o il consumare i pasti e rituali più complessi come funerali o l'Eucaristia.

Cristianesimo

Nella concezione Cristiana, e specialmente cattolica, riguardo la riconciliazione, Cristo è al centro dei processi di riconciliazione. Cristo incarna la promessa della riconciliazione di Dio, che i cristiani si sforzano di seguire. Comprendere il modo in cui si realizza la riconciliazione varia a seconda dei gruppi. È importante sottolineare, secondo una prospettiva cattolica, il ruolo che assume l'offeso nel dare inizio alla riconciliazione e nell'offerta di perdono, basate su una relazione restaurata con Dio; in una prospettiva protestante, invece, si enfatizza il fatto che il processo debba essere avviato dalla richiesta di perdono del peccatore. Un altro modo di intendere la riconciliazione all'interno del Cristianesimo è di focalizzare l'attenzione sulla restaurazione delle relazioni. Hizkias Assefa identifica quattro dimensioni delle relazioni in cui si verifica la riconciliazione: quella spirituale, quella personale, quella sociale e quella ecologica. Ciascuna dimensione deve essere indirizzata al raggiungimento della piena riconciliazione.

Spirituale. La dimensione spirituale si riferisce al creare armonia e ristabilire le relazioni interrotte con Dio. Questa relazione è centrale rispetto alle altre: un individuo ha bisogno di ristabilire la sua relazione con Dio prima di procedere a recuperarne altre.

Personale. La seconda dimensione riguarda la relazione con se stessi. Nel cristianesimo, rinunciare al peccato personale e ad un atteggiamento egoista nei confronti di Dio conduce al perdono. Quando si riceve il perdono, ci si aspetta che esso conduca alla tranquillità personale, alla pace e all'armonia – la riconciliazione con se stessi.

Sociale. Riconciliarsi con coloro che ci vivono accanto, i nostri vicini, come pure l'intera comunità umana, rappresenta una terza dimensione. Abbiamo bisogno di ristabilire le nostre relazioni con i nostri vicini e con comunità allargate per rispecchiare la giustizia, la misericordia, il rispetto e l'amore. Le relazioni qui riflettono la riconciliazione realizzata alle altre dimensioni; se non siamo spiritualmente o personalmente riconciliati, è improbabile che potremo raggiungere la riconciliazione a livello sociale.

Ecologica. La quarta dimensione della riconciliazione può essere chiamata riconciliazione con la natura. In una prospettiva cristiana, questa dimensione riconosce che gli uomini non possono essere pienamente riconciliati con Dio mentre mancano di rispetto o abusano della creazione di Dio. La riconciliazione, su questo livello, richiama il rispetto e la cura della natura e dell'ecosistema in cui viviamo.

Il cristianesimo impiega molti rituali per la riconciliazione. Le tradizioni cristiane utilizzano diversi rituali che includono la preghiera, il canto, il silenzio, l'incenso ecc. ad esempio, la *Via Crucis* potrebbe essere trasformata da pratica devozionale cattolica in riflessione di gruppo sulla riconciliazione.

Note dell'animatore: potrebbe essere opportuno celebrare un rituale durante o alla conclusione del periodo di formazione. I rituali da cui attingere possono essere le liturgie di Quaresima o riti che includano il bruciare pezzi di carta o seppellire oggetti che simboleggiano lo scontro, l'ansia, il dolore, la paura o la rottura. I rituali possono simboleggiare il desiderio di sbarazzarsi dei fardelli del passato per imboccare un nuovo futuro. Il silenzio e la preghiera sono elementi potenti in un rituale che consente alle persone di riflettere sulla propria esperienza e su ciò che hanno visto o sentito.

Ebraismo

In ebraico si possono identificare tre termini che indicano il perdono (Gopin, 2001, pagina 90): *Teshuva*, che si riferisce al pentimento; *Mehila*, che è la parola classica per indicare il perdono; e *Seliha*, che può essere tradotta come condono o perdono.

Marc Gopin, un rabbino che lavora nell'ambito religioso della risoluzione dei conflitti sottolinea che *teshuva* è un termine molto importante in ebraico per parlare di riconciliazione. Col concetto di *teshuva*, il perdono viene inserito in un processo di cambiamento che è iniziato da colui che reca l'offesa. A differenza dell'approccio cattolico, questo processo inizia da questi e non dalla vittima. È colui che arreca l'offesa che comincia col pentirsi, da che ne consegue non solo la capacità di trasformare se stesso ma anche l'intera comunità. Attraverso questo processo viene realizzato uno degli aspetti più sublimi di un Dio buono e misericordioso.

Un'altra idea importante nella comprensione giudaica della riconciliazione è l'opportunità per un individuo di agire al fine di realizzare un pentimento vero. Quando un individuo che ha recato un'offesa (come rubare) ha l'opportunità di ripetere la stessa offesa, ma resiste, egli completa il processo di pentimento. L'abilità di una persona a rinunciare al compimento della medesima azione e ad agire in modo nuovo conferma che si sia pentito veramente.

Il comportamento esterno conferma il cambiamento interno. Nel giudaismo, l'autentico *teshuva* ha il potere di trasformare molto più che gli individui coinvolti; esso può trasformare il mondo stesso. Ancora una volta, l'enfasi è sul fatto che quanti arrecano offese si assumano la

responsabilità delle loro azioni e agiscano secondo modalità nuove che manifestino il loro impegno in un cammino alternativo di riconciliazione.

Islam

La riconciliazione e il perdono vengono sviluppati anche nell'Islam e nel Corano. Uno degli usi più potenti della riconciliazione nell'Islam è legato a due rituali: *sulh* o accordo e *musalah*, o riconciliazione.

Sulh è un rituale che consiste di tre fasi che inglobano il *musalah*. Nella prima fase, la famiglia della vittima e di colui che ha arrecato l'offesa scelgono rispettati mediatori (*muhslih*). In questo processo, essi riconoscono pubblicamente che un certo crimine è stato commesso.

La seconda fase è la riconciliazione stessa o *musalah*. Qui, i mediatori operano per realizzare il perdono o accordo. In questo processo, l'onore e la dignità di entrambe le parti devono essere affermati e ristabiliti. È importante che entrambe le parti riacquistino rispetto all'interno della comunità anche quando il crimine viene riconosciuto – questo è particolarmente importante poiché grandi gruppi all'interno della comunità vengono coinvolti, non solo gli individui come spesso accade nel caso delle culture individualistiche occidentali.

Nella terza fase, si tiene un rituale pubblico che riunisce la comunità in quanto garante principale del perdono.

La cerimonia pubblica del *sulh* include quattro fasi:

(1) L'atto della riconciliazione
(2) Le parti si stringono le mani sotto la supervisione dei mediatori.
(3) La visita della famiglia di colui che ha arrecato l'offesa a casa della vittima per bere una tazza di caffè amaro;
(4) La stessa famiglia offre un pranzo.

Il rito del *sulh* non enfatizza necessariamente il fatto che l'avvio del processo sia realizzato o dal colpevole o dalla vittima; invece, enfatizza l'uso di un terzo per facilitare il processo.

In tal modo, le relazioni comunitarie vengono mantenute e l'onore è preservato per entrambe le parti.

Rituali come il *sulh* possono essere molto potenti nel riconoscere e nel risolvere un reclamo e nel concedere alla vittima e al colpevole, come pure alle loro famiglie, una certa forma di relazione.

"E non ascolteranno nessun discorso vano, ma solo: "Pace!", e verranno sostentati al mattino e alla sera (Sura XIX: 62).

Il buddismo

Gli approcci buddisti alla riconciliazione sono inseriti nella visione del mondo per cui gli esseri umani non dovrebbero fare del male a se stessi o agli altri. Un obiettivo dei buddisti è di sforzarsi di raggiungere la conoscenza senza giudicare se una certa cosa è buona o cattiva. Tich Nhat Hanh, un monaco buddista Vietnamita e insegnante della pace di fama mondiale, pratica il Buddismo impegnato. Nel suo libro *Being Peace* (1987), egli evidenzia l'importanza di essere consapevoli di se stessi all'interno di una società e nel mondo intero per costruire la pace.

In una riflessione sulla pratica del Buddismo impegnato Tich Nhat Hanh osserva: "Penso che la nostra società sia un luogo difficile in cui vivere. Se non staremo attenti, potremmo sradicarci, e una volta sradicati, non potremo cambiare la società per renderla più vivibile. La meditazione è un modalità che ci aiuta a restare nella nostra società"[4]. I principi buddisti che ispirano i seguaci nel realizzare la pace includono: non prendere la vita di un altro, la consapevolezza del dolore degli altri, la promozione del benessere altrui. La riconciliazione, all'interno di questo approccio, implica il diventare nuovamente un tutt'uno. Perché la riconciliazione si realizzi c'è bisogno di riconoscere la colpa – la confessione che c'è qualcosa di sbagliato – e il bisogno di disfarsi di quel qualcosa.

Nhat Hanh aggiunge la descrizione di un rituale della riconciliazione nei monasteri buddisti in *Being Peace* (1987, pp. 74-79). Il rituale include sette pratiche:

(1) Il sedersi faccia a faccia dove tutti i membri della comunità si riuniscono con coloro che sono in conflitto;
(2) La memoria, momento in cui entrambe le parti raccontano l'intera vicenda del conflitto.
(3) La non ostinazione, che si riferisce all'aspettativa che le due parti in conflitto non saranno testarde;
(4) Coprire il fango con la paglia, momento in cui ciascuna parte nomina un rappresentante anziano che a sua volta invita l'assemblea a ridimensionare il conflitto.
(5) La confessione volontaria, in cui ciascun monaco rivela le proprie mancanze;
(6) La decisione per consenso generale e
(7) L'accettazione del verdetto.

Queste brevi descrizioni dell'approccio Cristiano, Islamico, e Buddista sorvolano sulle ricche tradizioni e sulle sfumature di ciascun approccio. Tuttavia, esse sottolineano differenti visioni e rituali per la riconciliazione che possono essere usati nella discussione sulla riconciliazione o integrati nella programmazione.

Mentre ciascuna tradizione religiosa, incluso il Cristianesimo, presenta storie di giustificata violenza, esse includono anche un'ampia ricchezza di storie che riguardano il perdono e la riconciliazione. I partecipanti ai programmi e alla formazione avranno esperienze proprie riguardanti questi concetti che possono aiutare a comprendere in modo più approfondito la riconciliazione nelle varie culture.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 31-34. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Religious Perspective on Reconciliation pag. 37 e seguenti)

D. Attività

Attività 1: Immaginare il futuro

[4] Traduzione mia dall'originale: *I think that our society is a difficult place to live. If we are not careful, we can become uprooted, and once uprooted, we cannot help change society to make it more livable. Meditation is a way of helping us stay in society*.

Scopo: Pensare creativamente ad una prospettiva futura; pensare concretamente alle azioni necessarie da intraprendere per realizzarla.

Materiali: Lavagna a fogli girevoli, pennarelli, nastro adesivo.

Tempo: 1 ora – 1 ora e mezza.

Procedimento:
1) Dividere i partecipanti in gruppi.
2) Chiedere ai gruppi di discutere i seguenti quesiti:
   - Che tipo di società vuoi che i tuoi figli e i tuoi nipoti ereditino nel 2030?
   - Cosa deve accadere nell'immediato (1-2 anni) perché ciò si realizzi?
   - Cosa deve accadere a brevet ermine (2-5 anni) perché ciò si realizzi?
   - Cosa deve accadere a lungo termine (5-15 anni) perché ciò si realizzi?
3) Riunirsi e discutere.

Discussione: Far partecipare tutti e confrontare le loro prospettive.
Si possono includere ulteriori domande come:
- Esistono punti in comune tra queste idee? Differenze? Che schemi esistono?
- Esistono punti in comune tra le azioni necessarie per realizzare tali idee? Differenze? Che schemi esistono?

Note per l'animatore.
Questo esercizio di immaginazione può essere realizzato in modo più ampio o più ristretto. Ad esempio, se tutti vengono dalla stessa regione, l'attività di immaginare può essere estesa a quella regione; se tutti provengono dalla stessa organizzazione, essa può essere incentrata su un'idea per quella particolare organizzazione.

Questo esercizio è tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, p. 172. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Visioning the future pagina 174)

Attività 2: Tre domande

Scopo: Incoraggiare i partecipanti a riflettere su come un conflitto può essere influenzato dagli stereotipi, fornire loro un'opportunità per pensare ai vari gruppi di cui fanno parte, ascoltare le percezioni degli altri sui gruppi a cui appartengono e mettere in discussione gli stereotipi.

Materiali: carte bianche o piccoli pezzi di carta, nastro adesivo.

Tempo: 40 – 45 minuti.
Procedimento:
1) Chiedere ai partecipanti di pensare individualmente al gruppo culturale o ai gruppi a cui appartengono. Ciascuna persona può appartenere a diversi gruppi. Stimolarli a pensare non

solo alla razza o al gruppo etnico, ma anche a gruppi basati sulla religione, il genere sessuale, la classe sociale, la lingua.

2) Far scrivere ai partecipanti i nomi dei gruppi con cui essi si associano su pezzi di carta ed attaccarli al muro intorno alla stanza per creare una "mappa visiva" della diversità del gruppo.

3) Dividere i partecipanti in gruppi di quattro. Ciascun partecipante dovrebbe pensare individualmente ad un gruppo con cui essi si identificano in maniera forte o che avvertono avere su di loro una forte influenza formativa. Chiedere loro di riflettere sulle tre domande elencate di seguito:

- Qual è il punto di forza che hai ottenuto dall'appartenere al gruppo con cui ti sei identificato?
  - Che cosa vorresti cambiare del tuo gruppo?
  - Che cosa non vorresti sentire dire di nuovo sul tuo gruppo?

4) In piccolo gruppi, chiedere ai partecipanti di condividere con il loro gruppo le loro risposte alle tre domande in un tempo massimo a persona di 5 minuti.

5) Discussione con l'intero gruppo. Si possono includere queste domande:
  - Che reazione hai avuto a questo esercizio? Cosa ti ha messo a tuo agio? Cosa no?
  - Hai imparato qualcosa da questo esercizio? Se sì, cosa?
  - Hai appreso qualcosa di nuovo o di sorprendente riguardo i membri dei vari gruppi culturali? Puoi condividere queste informazioni con tutto il gruppo senza rivelare nulla di personale e confidenziale?
  - Quali sono gli stereotipi più comuni che gli altri hanno riguardo i vari gruppi culturali?
  - Come possono gli stereotipi di cui avete discusso influenzare il conflitto? Come il conflitto influenza lo stereotipo?

Note per l'animatore: questa attività dovrebbe essere usata solo dopo che una sufficiente fiducia si sia instaurata tra i partecipanti, per consentire la discussione su argomenti dal grande potenziale emotivo. È più efficace quando è usata in gruppi che includono le varie parti in conflitto, benché sia probabile che ne nasca una discussione accesa.

Questa attività é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 72. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Three Questions pag. 76)

Per una maggiore riflessione…

La parabola dell'elefante

Un gruppo di cinque persone cieche si avvicinò ad un elefante. Il primo incappò nella zampa e disse: "Un elefante è come un tronco; è grande, tondo e ruvido". Il secondò colpì il suo stomaco e disse: "Un albero? Affatto! Un elefante è come un muro: alto, solido e largo". Il terzo afferrò la proboscide ed esclamò: "L'elefante è come un serpente, lungo e flessibile". Il quarto trovò la coda e replicò: "No, l'elefante è come una corda con una spazzola dura alla fine!". Il quinto cieco afferrò l'orecchio e affermò: "L'elefante è come una foglia di albero di banana".

Chi ha ragione? Tutti hanno ragione e tutti hanno torto. La morale della parabola è che abbiamo bisogno di vedere l'intero simultaneamente e vedere le cose dalla prospettiva di ciò che i singoli riescono a vedere e provare. La parabola dimostra l'importanza della percezione.

Questo contributo é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, p. 111f. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (The Parable of the Elephant page 115)

3.3 **Trasformare il conflitto.**

A. Per rompere il ghiaccio.

Gioco: Alzarsi in coppia
Il gruppo viene diviso in coppie. Le coppie si siedono sul pavimento spalle contro spalle. L'obiettivo è di alzarsi a coppia contemporaneamente senza usare le mani, ma usando l'altro come supporto.

B. Testo francescano

Il vescovo e il podestà
In quello stesso periodo, mentre [Francesco] giaceva malato, accadde che il vescovo di Assisi allora in carica, scomunicò il podestà della città. Costui, infuriato, a titolo di rappresaglia, fece annunziare duramente questo bando: che nessuno vendesse al vescovo o comprasse da lui alcunché o facesse dei contratti con lui. A tal punto erano arrivati a odiarsi reciprocamente .
Francesco, malato com'era, fu preso da pietà per loro, soprattutto perché nessun ecclesiastico o secolare si interessava di ristabilire tra i due la pace e la concordia. E disse ai suoi compagni: «Grande vergogna è per noi, servi di Dio, che il vescovo e il podestà si odino talmente l'un l'altro, e nessuno si prenda pena di rimetterli in pace e concordia ». Compose allora questa strofa, da aggiungere alle Laudi:
Laudato si, mi Segnore,
per quilli ke perdonano per lo tuo amore
e sustengu enfirmitate et tribulacione.
Beati quilgli kel sosteranno in pace
ka da te, Altissimo, sirano coronati.
Poi chiamò uno dei compagni e gli disse: «Vai, e di' al podestà da parte mia, che venga al vescovado lui insieme con i magnati della città e ad altri che potrà condurre con sé>>. Quel frate si avviò, e il Santo disse agli altri due compagni: « Andate, e cantate il Cantico di frate Sole alla presenza del vescovo e del podestà e degli altri che sono là presenti. Ho fiducia nel Signore che renderà umili i loro cuori, e faranno pace e torneranno all'amicizia e all'affetto di prima».
Quando tutti furono riuniti nello spiazzo interno del chiostro dell'episcopio, quei due frati si alzarono e uno disse: «Francesco ha composto durante la sua infermità le Laudi del Signore per le sue creature, a lode di Dio e a edificazione del prossimo. Vi prego che stiate a udirle con

devozione». Così cominciarono a cantarle. Il podestà si levò subito in piedi, e a mani giunte, come si fa durante la lettura del Vangelo, pieno di viva devozione, anzi tutto in lacrime, stette ad ascoltare attentamente. Egli aveva infatti molta fede e venerazione per Francesco.

Finito il Cantico, il podestà disse davanti a tutti i convenuti: «Vi dico in verità, che non solo a messer vescovo, che devo considerare mio signore, ma sarei disposto a perdonare anche a chi mi avesse assassinato il fratello o il figlio ». Indi si gettò ai piedi del vescovo, dicendogli: «Per amore del Signore nostro Gesù Cristo e del suo servo Francesco, eccomi pronto a soddisfarvi in tutto, come a voi piacerà».

Il vescovo lo prese fra le braccia, si alzò e gli rispose: «Per la carica che ricopro dovrei essere umile. Purtroppo ho un temperamento portato all'ira. Ti prego di perdonarmi». E così i due si abbracciarono e baciarono con molta cordialità e affetto.

Tutti coloro che erano stati presenti alla scena e avevano sentito quelle parole, ritennero la cosa un grande miracolo, attribuendo ai meriti di Francesco che il Signore avesse così subitamente toccato il cuore dei due avversari.

Testo tratto da *Compilazione di Assisi, 84* in *Fonti francescane*, Padova, Editrici Francescane, 2011.

Compiti: (da svolgere in 20 minuti):

1. Drammatizzare il testo, assegnare le parti da leggere a diverse persone.
2. Discutere le seguenti domande:
   a. Cosa ha spinto il Vescovo e il Potestà a cambiare il loro atteggiamento?
   b. Ricordi qualche circostanza nella tua vita simile a questa? Raccontala. Come l'hai affrontata?

C. Approfondimento

L'animatore legge il materiale seguente e ne prepara una presentazione. Essa ha lo scopo di preparare i partecipanti a svolgere le attività.

1. Allenarsi a trasformare un conflitto ha generalmente tre scopi principali:
   a. Aumentare la consapevolezza, includendo un'analisi del conflitto più integrata e comprensiva; accrescere la sensibilità verso le conseguenze volute o non volute che sopraggiungono in un conflitto.
   b. Fornire ai costruttori di pace locali e ai potenziali risolutori di conflitto abilità, supporto, reti di rapporti e responsabilità.
   c. Insegnare nuove abilità a quanti sono – a livello locale o internazionale – potenziali guide verso il cambiamento sociale.

2. Due modelli di trasformazione del conflitto:

a. **La negoziazione**:

La negoziazione è un modo basilare di ottenere ciò che si vuole da qualcun altro, solitamente usando la comunicazione verbale. Tutti negoziamo quotidianamente – con un venditore ambulante al mercato, con i nostri amici o parenti nel decidere cosa mangiare o dove e come viaggiare. Gli autori americani Roger Fisher e William Ury hanno sviluppato un modello di negoziazione economica nel 1981 che è diventato ampiamente famoso. In sostanza, essi propongono quattro principi di negoziazione:

i. Separare le persone dal problema
La relazione (le "Persone") è estranea al conflitto (il "problema") che si ha, qualsiasi sia la sua importanza. Separando la relazione dal problema, si riducono la possibilità di fraintendersi e le emozioni che influenzano negativamente la negoziazione. Si tratta di affrontare le questioni riguardanti la relazione, qualora esistano, separatamente dalle questioni sostanziali.

ii. Concentrarsi sugli interessi e non sulle posizioni
Gli interessi soggiacciono ai bisogni, ai desideri, le mancanze, i valori o le paure. Gli interessi motivano le persone, anche se spesso gli individui dichiarano certe posizioni. Ad esempio, molti paesi mantengono la posizione di "non negoziare con i terroristi". Questa è una posizione, ma gli interessi sottostanti probabilmente si riferiscono alla preoccupazione e alla paura per la sicurezza personale. In un conflitto, gli individui e i gruppi spesso dichiarano una sola posizione. È solitamente difficile negoziare compromessi riguardo certe posizioni. Aldilà delle posizioni ci sono interessi molteplici, e concentrarsi su di essi permette ai negoziatori un margine più ampio per formulare soluzioni che siano accettabili da tutte le parti.

iii. Inventare opzioni per un guadagno reciproco
Ciò richiede creatività e l'impegno a formulare opzioni che possano essere accettate da entrambe le parti. Nel formulare idee, i negoziatori devono separare la fase della valutazione delle opzioni dalla fase delle generazione delle stesse. Entrambe le parti devono ampliare il numero possibile di opzioni e non cercarne semplicemente una. Entrambe le parti devono anche pensare possibilità che soddisfino gli interessi dell'altro.

iv. Insistere nell'utilizzare criteri oggettivi o reciprocamente accettabili.
Spesso è possibile identificare diversi standard rilevanti o criteri per i quali le parti possono valutare la correttezza o l'accettabilità di un accordo negoziato. I negoziatori possono pensare criteri e standard allo stesso modo in cui pensano opzioni.

Questo approfondimento é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, p. 117 e seguenti. Online:
http://issuu.com/_catholicreliefservices/_docs/_caritas_peaceblda (Negotiation pag. 122 e seguenti)

b. La mediazione:

Talvolta si considera la mediazione come una negoziazione assistita. La differenza principale che riguarda la mediazione è la presenza di una terza parte il cui ruolo è di aiutare le parti a raggiungere soluzioni che siano reciprocamente accettabili rispetto al problema, il conflitto o il disaccordo. La mediazione è un processo volontario. L'esatto *iter* di mediazione differisce da mediatore a mediatore e a seconda della cultura in cui essa si realizza. In generale, essa consiste di quattro fasi:

i. **L'introduzione.** Durante l'introduzione, il mediatore salute le parti, descrive il processo e il proprio ruolo. Le parti, assieme al mediatore, stabiliscono le regole basilari per la sessione (o le sessioni) di mediazione prima di entrare nella fase del racconto.
ii. **Il racconto.** Durante questa fase, ciascuna parte racconta la propria storia secondo la sua prospettiva. Il mediatore di solito riassume ciascuna storia, elenca le questioni inerenti la risoluzione e le parti concordano su questo elenco.
iii. **Risoluzione del problema.** Durante la fase di risoluzione, le parti interagiscono in un processo di risoluzione del problema per generare e poi valutare le varie opzioni per risolvere il loro conflitto. Talvolta, il mediatore utilizza un *caucus*, che è una sessione separata con ciascuna delle parti per analizzare le emozioni, gli interessi impliciti o gli obiettivi.
iv. **L'accordo.** Dopo aver valutato le varie opzioni per risolvere il disaccordo, le parti scelgono una soluzione. Il mediatore facilita la discussione riguardante i dettagli dell'accordo – chi farà cosa, quando e dove. Questo viene di solito trascritto includendo dettagli sul da farsi se una delle parti non rispetta le proprie posizioni nell'accordo.

In un contesto occidentale, i mediatori vengono considerati imparziali o neutrali. Ciò significa che essi non manifestano alcuna propensione verso una delle parti, ma operano per aiutare entrambi a raggiungere un accordo che sia reciprocamente accettabile (mediatore A). In altri contesti, i mediatori vengono considerati di parte, ma vengono accettati da entrambi (mediatore B). Ad esempio, il membro della famiglia di una delle parti può essere un mediatore idoneo, posto che entrambe le parti concordino sulla scelta di un mediatore per il loro conflitto.

Benché la mediazione sia spesso un processo più formale e ritualizzato, non deve necessariamente essere sempre così. Molte persone fanno da mediatori in modo informale tra amici, colleghi, familiari dando il proprio apporto con la comunicazione e ristabilendo le relazioni tra le parti in conflitto.

Ad esempio, un mediatore informale può ascoltare entrambe le parti, aiutarle a vedere il punto di vista dell'altro ridicendo la versione dell'altra persona con un linguaggio meno accusatorio. Oppure, un mediatore informale può aiutare a pensare soluzioni possibili. In un programma di edificazione della pace, la mediazione potrebbe essere utile per risolvere disaccordi su come mettere in atto un programma o per ristabilire rapporti di cooperazione dopo la nascita di un conflitto.

Questo approfondimento é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 119. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Mediation pag. 123)

D. Attività

Simulare una mediazione

Scopo: Fare pratica di mediazione.

Materiali: Copie delle due schede sulla simulazione della mediazione.

Tempo: 1 ora – 1 ora e mezza.

Procedura:

1) Presentare l'attività e il processo di mediazione.
2) Distribuire i ruoli. Dividere i partecipanti in gruppi da tre ed affidare ad uno il ruolo del mediatore, mentre gli altri due interpreteranno le parti in conflitto (il membro dello staff e il direttore di una organizzazione partner).
   N.B. è necessario decidere che tipo di mediatore (A o B) interverrà nella mediazione. Accertatevi di comunicare, in quanto animatori, alle due persone che interpretano il ruolo dei due contendenti qual è la loro relazione col mediatore (ad esempio se si usa il Mediatore A, chiarire ai contendenti che essi hanno avvicinato il mediatore separatamente. Se si usa il mediatore B, chiarie che il mediatore è un parente del membro dello staff e un amico del direttore, ma che una persona della Caritas ha interpellato il mediatore).

3) Lasciare che i gruppi svolgano il *role-play* per 40-50 minuti.
4) Riunirsi e discutere.

Discussione:
Domande per le parti:
Cosa hai provato nell' essere uno dei contendenti?
Avete raggiunto un accordo?
Quanto è stato utile il mediatore nel raggiungere l'accordo?
Cosa avrebbe potuto rendere il mediatore più efficace?
Cosa, in particolare, ha fatto il mediatore che ha cambiato l'atmosfera della mediazione o vi ha spinto a raggiungere un accordo?

Domande per il mediatore:
Cosa hai provato nello svolgere il ruolo del mediatore?
Ti sei sentito a tuo agio in questo ruolo? Perché o perché no?
Qual è stata la cosa più semplice in questo ruolo?
Qual è stata la cosa più difficile?

Avresti mediato in modo diverso se avessi dovuto svolgere la tua azione di mediazione tra i membri di una famiglia?
Come sei riuscito ad usare le tue risorse naturali nella mediazione?
Cosa credi che non sia andato nel verso giusto? Cosa vorresti aver provato?
Altre domande possono essere:
Qualcuno ha mai svolto il ruolo del mediatore nella vita reale? In modo informale o formale?
Che tipi di variazione culturale possono esserci nella mediazione? Riesci a descrivere il processo di mediazione all'interno della tua cultura?
Come potrebbe essere utile la mediazione nei programmi di edificazione della pace?

Questa attività é tratta da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 131. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Mediation Role-Play pag. 135)

Scheda 1: SIMULARE UNA MEDIAZIONE

Ruolo per il rappresentante della Franciscans International.

Ti viene affidato il compito di realizzare un programma di edificazione della pace all'interno del programma francescano internazionale per l'Africa. Uno dei tuoi programmi di edificazione della pace più efficienti è la collaborazione con una organizzazione locale a livello di comunità (CBO). Altre organizzazioni nella regione hanno preso contatti con te per gestire programmi simili nei loro paesi.

Tuttavia, questa CBO recentemente ha avuto problemi in quanto l'ex direttore ha rubato una grossa somma di denaro dall'organizzazione (gran parte della quale veniva da *Franciscans International)* ed è stato licenziato per frode e cattiva gestione. Il tuo direttore ti ha parlato della possibilità di continuare a lavorare con l'organizzazione in quanto essi danno grande valore alla collaborazione, lasciando però a te la decisione. Egli, inoltre, ti ha chiesto di fare richiesta per il rimborso del denaro rubato o per una eventuale spiegazione; bisognerà dare anche dei suggerimenti perché il fatto non accada più.

A quanto pare, il tuo direttore ha ricevuto pressioni dall'agenzia per la raccolta fondi riguardo questi soldi.

Hai sentito dire che il nuovo Direttore della tua CBO partner è molto scettico riguardo il tuo programma di edificazione della pace e ha intenzione di interrompere la collaborazione.

Durante il tuo primo incontro ufficiale la scorsa settimana, avevi programmato di sollevare due questioni: i suoi progetti per il programma di edificazione della pace e la questione del denaro rubato. Hai sollevato quest'ultima, ma il Direttore della CBO si è alterato ed è uscito infuriato dall'ufficio prima che tu potessi parlare del futuro del programma di edificazione della pace.

Sei in difficoltà – il direttore della CBO non ha risposto ad alcuna delle tue telefonate nell'ultima settimana e sei quasi pronto a rinunciare all'organizzazione e al programma, tuo malgrado.

Hai deciso, in ultima analisi, di coinvolgere un capo autorevole della tua comunità per fare da mediatore nel conflitto.

Questo allegato é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 151. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Mediation Role-Play handout pag. 155)

Scheda 2: SIMULARE UNA MEDIAZIONE

Ruolo del direttore di una Organizzazione partner

Sei stato recentemente nominato direttore della tua organizzazione, una organizzazione a livello di comunità (CBO). Il precedente direttore è stato licenziato per frode (ha rubato del denaro) e cattiva gestione. Sei coinvolto in questa organizzazione da tanti anni e sei fortemente legato ai suoi scopi e alla sua missione. Tuttavia, tu ed altri diversi capi della organizzazione eravate inizialmente scettici quando la *Franiscans International* ha contattato la vostra organizzazione con l'idea di fare da partner nel loro programma di edificazione della pace, anni fa. Ciononostante, l'organizzazione si è impegnata nella costruzione della pace e, a quanto pare, una grande quantità di denaro rubato veniva dalla *Franiscans International* destinato al programma di edificazione della pace.

Nell'ultimo mese hai parlato con diversi membri della tua organizzazione per renderti conto delle loro preoccupazioni e dei loro progetti sull'organizzazione stessa e ti sei convinto del valore del programma di edificazione della pace. Molti degli altri capi sono rimasti scettici e ti stanno pressando ad interrompere la collaborazione con la *Franciscans International*, specialmente dopo i fatti della settimana scorsa.

Stai giusto ambientandoti nel tuo nuovo ruolo e hai iniziato recentemente ad incontrare organizzazioni partner e finanziatori. La scorsa settimana, hai incontro un membro della *Franciscans International*, responsabile del progetto sulla edificazione della pace.

Un vero disastro! Ti ha chiesto di ripagare il denaro rubato (che la tua organizzazione non possiede) senza giungere a parlare di nessuno dei programmi o delle idee riguardanti la vostra collaborazione.

Ti sei sentito così offeso ed arrabbiato che sei uscito furioso dall'ufficio in cui vi siete incontrati. Hai percepito che il membro della *Franciscans International* non ti ritenga qualificato per guidare l'organizzazione.

A rendere le cose più complesse, un tuo parente stretto si è ammalato subito dopo l'incontro e sei stato lontano dall'ufficio. Non hai potuto rispondere ad alcuna chiamata da parte del rappresentante della *Franciscans International.* Ti stai chiedendo se sia una buona idea contattare un capo rispettabile all'interno della tua comunità che faccia da mediatore in questo conflitto.

Questo allegato é tratto da: Caritas Internationalis: Peacebuilding. A Caritas Training Manual, Città del Vaticano 2006, pag. 151. Online:
http://issuu.com/catholicreliefservices/docs/caritas_peacebldg (Mediation Role-Play pag. 155)