
AIAS Bergamo - Brescia

CONFLITTI: TRASFORMAZIONE, CAMBIAMENTO E FUTURO

MARTEDÌ 16 LUGLIO 2024

Nicolò Ricci Bitti

BRESCIA (BS)

πρόβλημα

PROBLEMA

(προ+βαλλω)

proiectum

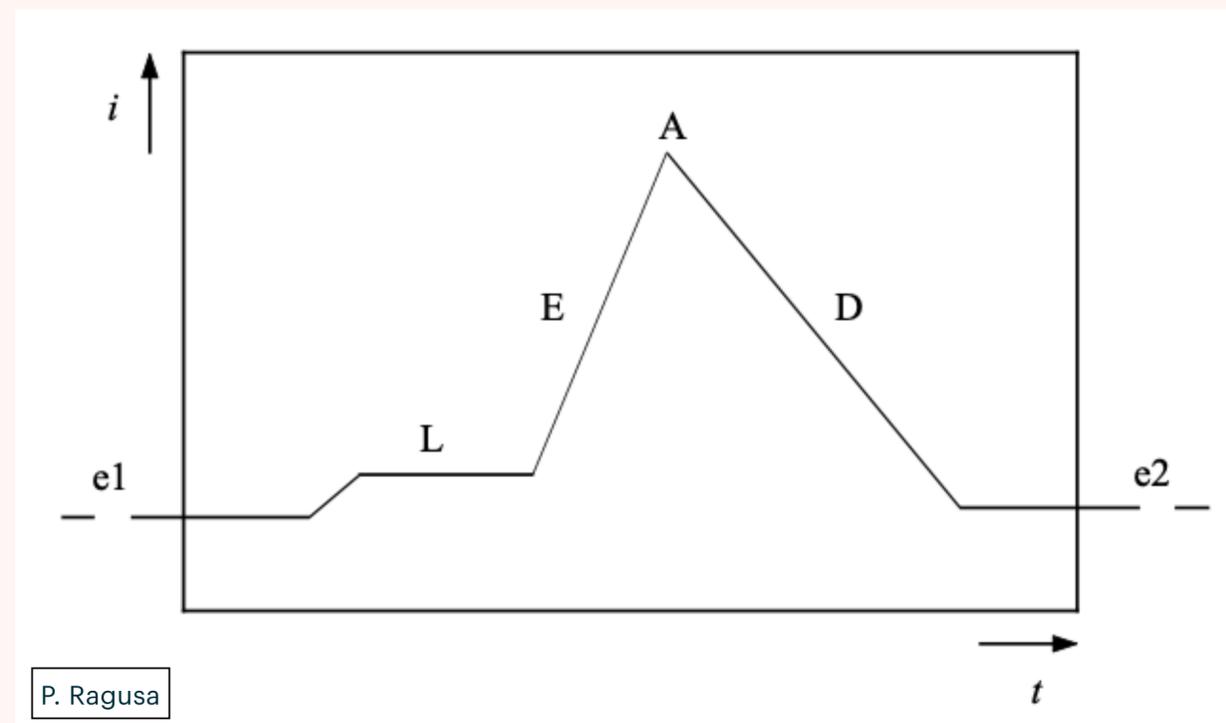
PROGETTO

GLI STUDI SUL CONFLITTO

- **Alternative dispute resolution (ADR)**
 - **Conflict resolution**
 - **Conflict management**
 - **Conflict transformation:** risposta costruttiva
-

CONFLITTO 1

- È fisiologico.
- Come tale, è soggetto a un **proprio naturale sviluppo**.
- Possono essere: **latenti-manifesti** o **freddi-caldi**



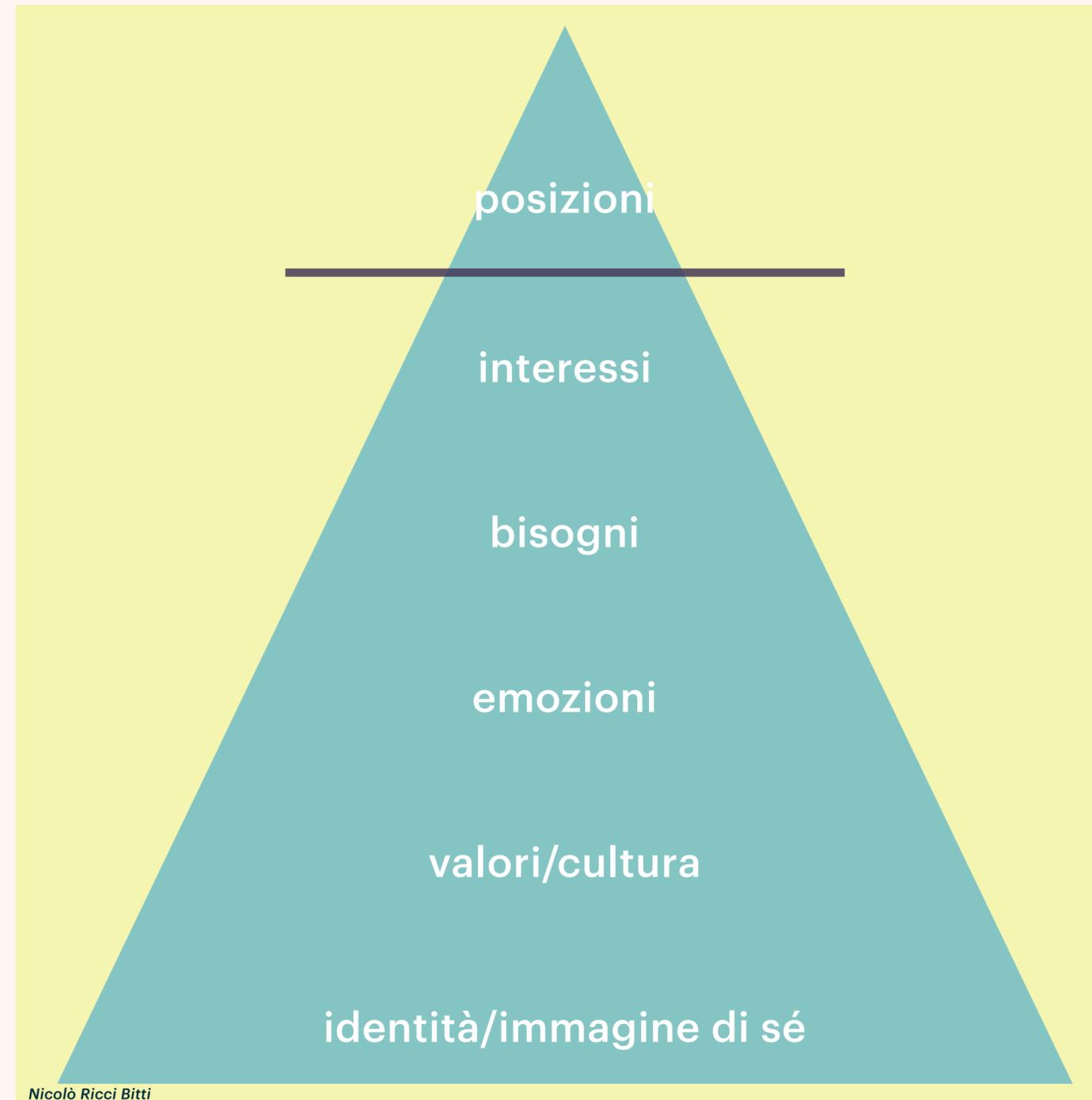
il conflitto è un processo che parte da un equilibrio iniziale e termina con un nuovo equilibrio, anch'esso provvisorio.

CONFLITTO 2

Il conflitto è...?	
un incidente di percorso	una parte del percorso
patologico	fisiologico
malattia da curare	sintomo di cui prendersi cura
Negazione del conflitto	Accettazione del conflitto

Nicolò Ricci Bitti

ICEBERG DEL CONFLITTO



STILI CONFLITTUALI

➤ status quo, dimensione di potere, paura o malessere non specificato; [vantaggio conflittuale]

➤ impongo la mia posizione



➤ "So-stare nel conflitto", D. Novara

VIA D'USCITA

“Tra lo stimolo e la risposta c'è uno spazio.

In quello spazio risiede il potere di scegliere la nostra risposta.

Nella nostra risposta c'è la nostra crescita e libertà.” (Viktor Frankl)

Stimolo → Risposta

Modello reattivo

Un'automatismo di un'azione estemporanea e tempestiva che priva il soggetto della possibilità di attivare risorse creative più raffinate, più mediate. Favorisce la fuoriuscita di modalità arcaica, istintive.

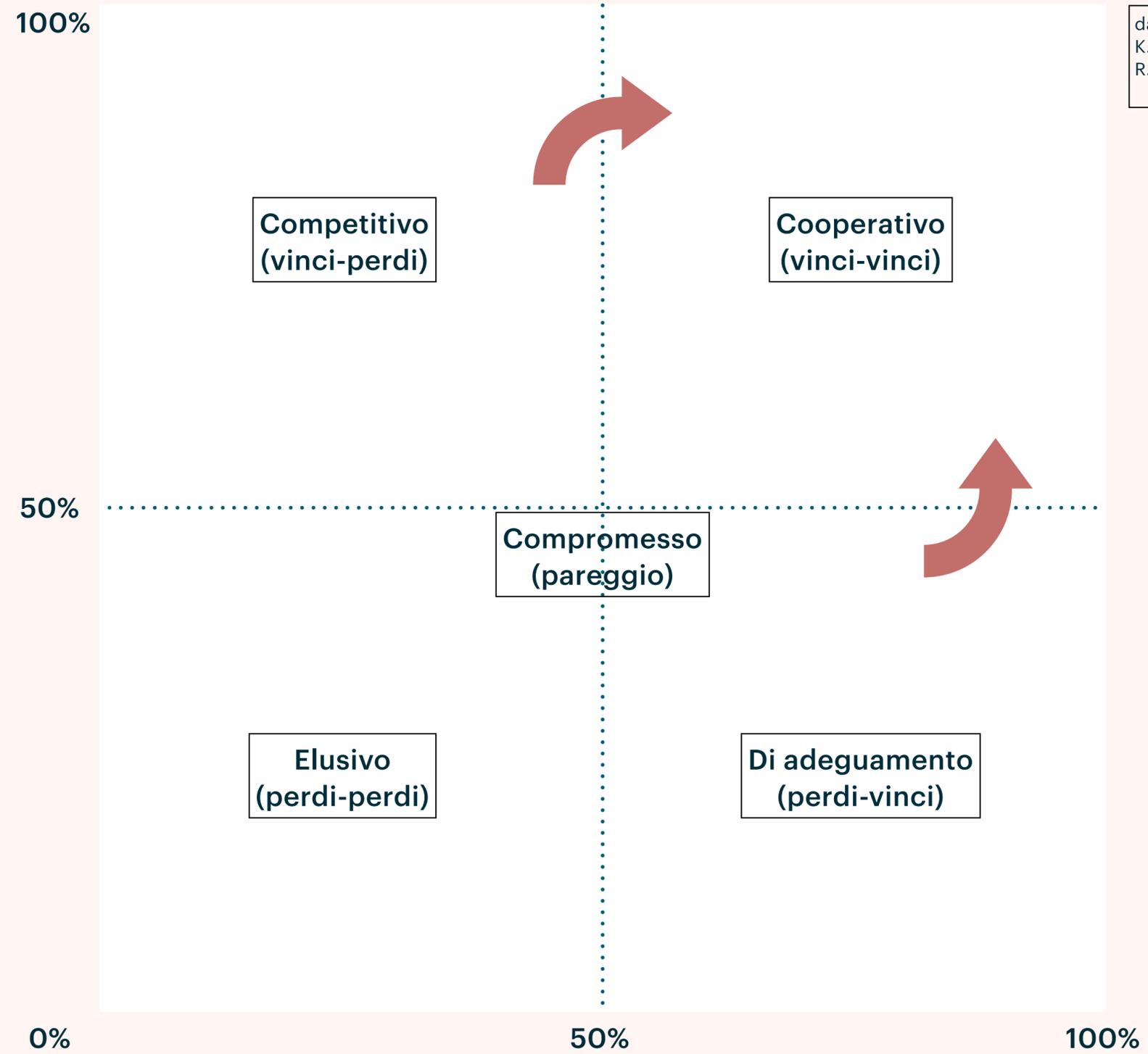
Stimolo → Libertà di scelta → Risposta

Modello pro-attivo

Agire intenzionalmente e consapevolmente per orientare la trasformazione di conflitto in una certa direzione, tenendo conto dei propri bisogni/interessi e di quelli dell'altro/a.

Parola chiave:
intenzione

MATRICE DEL CONFLITTO



da
K. Thomas, R.Kilmann, 1974
R.Blake, J. Mouton, 1964

LO SCHEMA A 5 SOLUZIONI

A2 prevale
(1, 2)

A2, O2

(5) Trascendenza

(4) compromesso

(3) ritiro

A1, O1

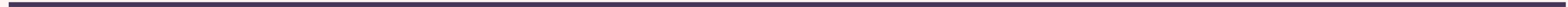
A1 prevale
(1, 2)

Andrea Valdambrini



Johan Galtung

TI VA UN'ARANCIA ?



CONSIGLIO

1) Scindete la persona dal problema;

2) Esplorate;

3) Concentratevi sugli interessi (non sulle posizioni);

4) Inventate soluzioni vantaggiose e creative;
+ Insistete sui **criteri oggettivi;**

5) Passate da un ascolto passivo o finto a un **ascolto attivo;**

6) Chiedete, fate domande.



DOMANDE

- **Aperte** (cosa ne pensa di...? Come stanno le cose adesso?)
- **Chiuse/dirette** (questo è un problema per lei? Quanto lo pagò?)
- **Reciproche** (secondo lei perché si è comportato così?)
- **Circolari** (Cosa si aspetta da lui?)
- **Speculari** (cosa farebbe lei al posto suo?)
- **Empatiche** (Cosa farebbe lei al posto del Sig.?)
- **DOMANDE STRATEGICHE**
 - Ipotetiche** (e se lui non accettasse la sua proposta?)
 - Chiarificatrici** (Cosa intende con...? Può fare un esempio?)
 - Di confronto** (in base a quale parametro ritiene che...?)
 - Ipotetiche** (Se lui non accetta, che cosa potrebbe accadere?)

Attenzione a quelle:

- **Alternative** (lei pensa X o Y?)
 - **Multiple** (più quesiti nella stessa domanda)
 - **Tendenziose** (l'accordo sarebbe vantaggioso per lei, vero?)
 - **Effetto ancoraggio** (quanto andava forte l'auto quando...?)
-

CONFLITTI INTERCULTURALI

Che fare?

1) Promuovere una **convivenza tra culture basata sui buoni sentimenti** e sulla **negazione** delle componenti di scontro insite nella diversità;

2) riconoscere le componenti di scontro e **pretendere un'integrazione passiva tra culture**, reprimendo le diversità;

3) **sostenere processi di integrazione attiva che esplorano possibilità di convivenza, accettando la diversità;**

Stile elusivo:
monocultura

Stile competitivo:
multicultura

Stile cooperativo:
intercultura

Da
P. Consorti, A. Valdambrini, *Gestire i conflitti interculturali ed interreligiosi*;
A. Valdambrini, *Gestione e trasformazione dei conflitti interculturali ed interreligiosi*.



Figura 2. Gli stili conflittuali nei contesti interculturali.

1) Bisogni

2) Sviluppare dei peer dove possibile

DA RICORDARE

- Il conflitto non è una guerra da combattere, ma una **situazione da trasformare** (o trasmutare).
 - **Gestite il tempo:** aspettate il momento giusto, prendete tempo ed evitate reazione impulsive.
 - **Comunicare i vostri bisogni: distinguate tra emozioni, sentimenti e pensieri** (non attribuire all'altro la vostra responsabilità). Messaggi-io: *io penso, io desidero, io temo*, passare dal "mi fai arrabbiare perché tu" a "sono arrabbiato perché io"
 - **Evitate il muro contro muro:** riscaldate i conflitti freddi e raffreddate i conflitti caldi.
 - **Rispettate i contenuti del conflitto:** rimanere sui fatti concreti che lo hanno portato alla luce.
 - **Sospendete il giudizio** e sperimentate la critica costruttiva.
 - **Imparate la formulazione di richieste oggettive:** non richieste generiche, ma atti concreti.
 - **Create spazio.**
 - Passate dal "perché=quali sono le cause?" al "perché=a quale scopo?".
 - **State nella complessità:** siate creativi e geniali!
-

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- **Pierluigi Consorti, Andrea Valdambrini, *Gestire i conflitti interculturali ed interreligiosi. Approcci a confronto*, Pisa University Press, 2009.**
 - **Roger Fisher, William Ury, (Bruce Patton), *L'arte del negoziato*, 1a ed. orig. 1981**
 - **Johan Galtung, *Affrontare il conflitto. Trascendere e trasformare*, Pisa University Press, 2014**
 - **Thomas Gordon, *Relazioni efficaci. Come costruirle. Come non pregiudicarle*, La Meridiana, 2005**
 - **Jacqueline Morineau, *Lo spirito della mediazione*, Franco Angeli, 2004**
 - **Pat Patfoort, *Io voglio, tu non vuoi... Manuale di educazione nonviolenta*, Pisa University Press, 2013**
 - **Daniele Novara, *La grammatica dei conflitti. L'arte maieutica di trasformare la contrarietà in risorse*, Sonda, 2011**
 - **Marianella Sclavi, *Arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo parte*, Bruno Mondadori, 2003.**
-

"Comunicare è intimamente connesso a creatività e a crescere: non si può essere creativi senza comunicare, né si può comunicare senza essere creativi [...] Esercitare il proprio sano potere (radicato nel conoscere), essere creativi, è una necessità di ognuno"

Danilo Dolci, Comunicare legge di vita (1993).

Grazie

Tel. 3458030082

email. nico.riccibitti@gmail.com

