



Negoziare per lavorare insieme

- Naldi Adriana-

I circuiti del disagio e la comunicazione



Una comunicazione
inefficace
e
disfunzionale

è spesso alla base dei "circuiti del disagio" e delle conseguenti reazioni di aggressività e di conflitto che generano:

- impotenza,
- rabbia,
- indifferenza

Valorizzazione del conflitto



Il conflitto fa parte della natura umana.

Occorre rimuovere retaggi di una resistenza culturale per:

- stimolare percorsi di nuova comprensione che educino a riconoscere il conflitto come un fatto naturale
- valorizzarlo come importante opportunità di cambiamento e di crescita

Indicatori alla base dei conflitti nelle relazioni interpersonali



- *Risorse limitate contese*
(spazi, attenzione, tempo)
- *Bisogni fondamentali insoddisfatti*
(relax, divertimento, libertà, potere)
- *Valori diversi non condivisi*
(principi, convinzioni) .

Educare/si al conflitto e alla mediazione



- individuare le aree che possono generare situazioni conflittuali

- educare ed educarsi all'interno della comunità nell'essere autentici
per

guidare la persona a ri-trovare le potenzialità necessarie a ricondurre ogni relazione su basi di buon senso e di chiarezza comunicativa.

Risposte al conflitto e modalità relazionali efficaci



- La ricomposizione e la ridefinizione della situazione conflittuale si attua tramite un processo impegnativo che può rivelare piani inattesi.
- Il conflitto, in genere, non appare mai nella sua interezza ed ha stratificazioni che la conoscenza delle attribuzioni individuali, intraindividuali ed interpersonali di significato sole potrebbero svelare.

(metafora freudiana dell'iceberg)

Ricomposizione del conflitto e feed-back come termometro delle dinamiche relazionali



La ricomposizione del conflitto avviene **CON** gli altri e non **SU** gli altri poiché il piano (quello della dignità umana) su cui avviene il cambiamento reciproco è simmetrico (paritetico)

Sulla base delle reazioni dell'Altro, la tecnica del feedback consente

- una continua ridefinizione della relazione
- una ricalibrazione delle forme comunicative tra le parti confliggenti

Il conflitto e il ruolo della mediazione



MEDIARE

significa allargare gli orizzonti personali cioè il *campo delle possibilità* facendo contatto con la propria dimensione più i immaginativa e sensibile

(decentramento cognitivo ed emotivo-affettivo)

Come? Abilità propedeutiche alla mediazione



- Pensare al conflitto come un problema da gestire non come una guerra da combattere
- Frenare l'impulsività (Tecnica del 'prima di agire conta x volte ')
- Evitare di mettersi a fare il muro contro il muro
- Evitare di rimproverare e impegnarsi nell'adottare metodi di critica 'costruttiva'
- Valorizzare e rispettare le ragioni e i contenuti espressi dall'altro
- Non temere di dire di NO quando è necessario

Pensare al conflitto come un problema da gestire non come una guerra da combattere



Livello della PERCEZIONE

La percezione della realtà e nella costruzione della conoscenza è soggettiva

- occorre imparare a ristrutturarla per acquisire la capacità di affrontare le situazioni di conflitto assumendole da una prospettiva praticabile fondata sul recupero di risorse da condividere

Frenare l'impulsività (Tecnica del 'prima di agire conta x volte ')



Livello del RITMO della RELAZIONE

Rallentare serve a:

- entrare reciprocamente in contatto
- predisporre a osservare e capire

Evitare di mettersi a fare... muro contro il muro



Ambito della TENSIONE

Le parti antagoniste,
desiderando prevalere,

- non privilegiano dinamiche di accordo
- sviluppano strategie negative di superiorità.

Evitare di rimproverare e impegnarsi nell'adottare metodi di critica 'costruttiva'



Livello del (PRE)GIUDIZIO

Distinguere la persona (l'ESSERE) dal suo FARE.

- evitare ogni atteggiamento "che bolla" poichè porta a dinamiche di chiusura suscitando sensi di umiliazione.
- fare osservazioni non lesive/ offensive, con cui si mantiene l'attenzione sul problema e non sulla persona.

Valorizzare e rispettare le ragioni e i contenuti espressi dall'altro



- mantenere il livello delle dinamiche di comunicazione del Momento (qui ed ora)
- evitare di fare riferimento a vicende passate
- avere riguardo per quanto l'altro esprime.

Non temere di dire di NO quando è necessario



L'ambito della
RESPONSABILITA' personale

Ogni persona ha il dovere di dire NO, promuovendo comportamenti responsabili e maggiormente adulti.

(anche a rischio di innescare dinamiche di frustrazione che possono allontanare gli altri da rapporti di amichevolezza)

I nuovi orizzonti della convivenza



- Migliorare il clima scolastico (stare bene insieme) e contrastare il *burn out*
- aumentare l'autostima degli attori sociali in essa presenti,
- contrastare l'accrescimento di sfiducia e la diminuzione dell'impegno,

per

- contribuire al contenimento del fenomeno del disagio

Con quali strategie di coping ?



Strategie di coping

(*adattamento cognitivo e comportamentale per fronteggiare le situazioni stressanti*)

- funzionali
- disfunzionali

C'è strategia e strategia: da quelle più disfunzionali.....

1) *Stile tradizionale* (tipica del mondo della scuola e spesso dei nuovi arrivati)

La persona che si sente sopraffatta e non trova risposte adeguate si può rifugiare in un atteggiamento di chiusura e/o di rigidità. (*sfinimento e burn out*)

2) *Bisogno di 'comunicare'*

La persona cerca di condividere emozioni e stati d'animo con gli altri.

È la via che spesso sfocia nella lamentela e nella reciproca autocommiserazione. La ricerca negli altri di un sostegno efficace produce un sollievo immediato ma non protettivo rispetto al rischio di burn out.

3) *Fuga dal problema*

La persona mette in pratica l'evitamento a vari livelli.

(forte rischio di burn out con atteggiamenti cinici e aggressivi)

..... a quella più funzionale e vincente
(anche se poco praticata)

4) *Attenzione focalizzata sul problema*

La persona cerca di analizzare le difficoltà che incontra nel modo più obiettivo possibile

- razionalizzando le situazioni,
- controllando le proprie emozioni,
- cercando (altre) soluzioni,
- valorizzando i punti in comune e lasciando decadere (almeno per il momento) o mettendo in secondo piano quelli che creano fratture
- pensando anche agli aspetti positivi e di soddisfazione personale ed interpersonale