



**ANNO
ACCADEMICO
2018 - 2019**

SO-STARE NEL CONFLITTO

Per una gestione maieutica – 13

Carlo E. L. Molteni

www.counselingfilosofico.it

cel.molteni@gmail.com

«Litigare» bene - Scheda delle pratiche

Scegli un'occasione nella settimana in cui hai provato a GESTIRE UN CONFLITTO. Sei riuscito ad applicare gli orientamenti sottoindicati?

1. Non attaccare la persona ma resta sul problema

L'altro, gli altri entrano in conflitto con noi a partire da un problema. Si tratta di focalizzare bene in quale problema ci stiamo imbattendo e in che misura ci riguarda. L'altro nel conflitto è necessario per comprendere, superare e integrare il problema. In ogni caso il problema c'è, bisogna tenerne conto.

2. Meglio prendere tempo che una qualsiasi reazione emotiva

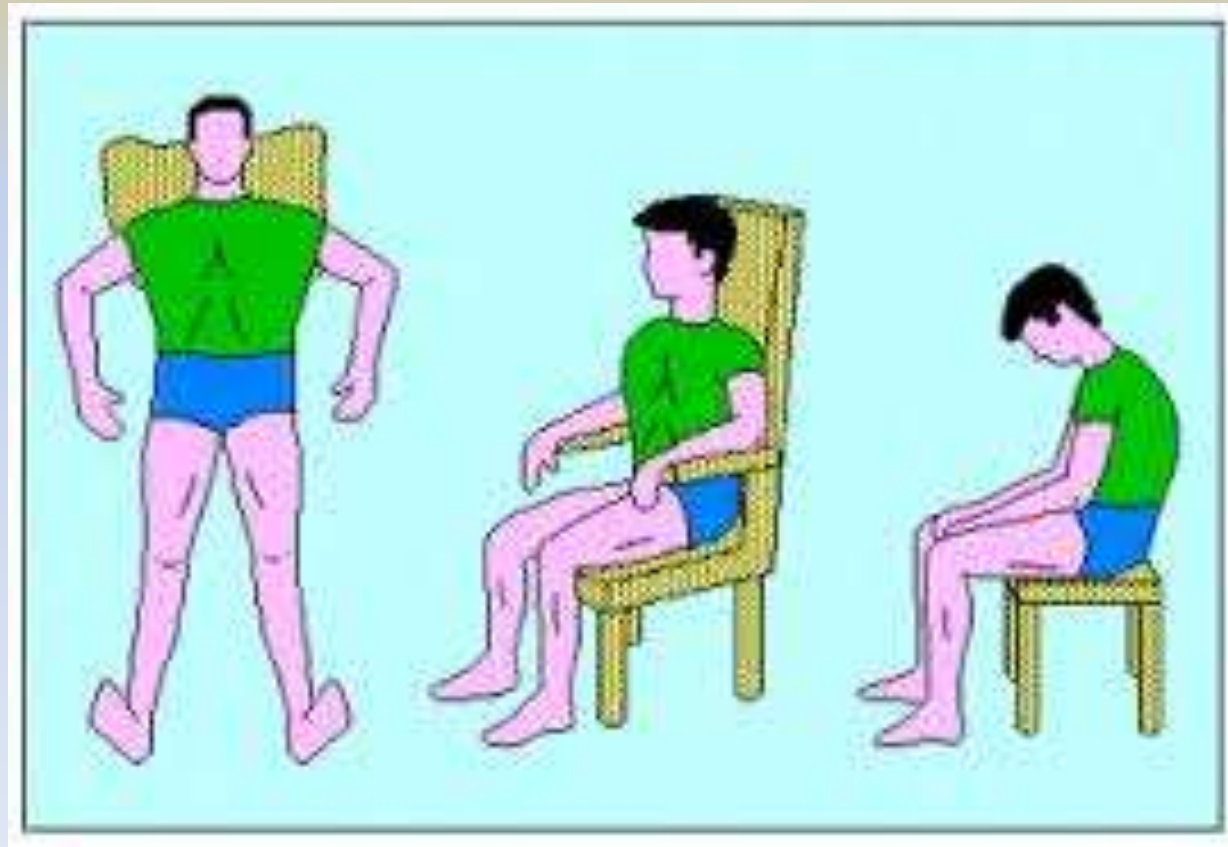
Vorremmo subito mettere a tacere il fastidio che il problema ci suscita. In questo modo apriremmo solo un *ping pong* di reazioni, tendente ad avere l'ultima parola sull'altro e perderemmo di vista il problema. Aspettiamo che passi l'impeto!

➔ **Auto-osservazione: miei punti di forza...**

➔ **Auto-osservazione: miei punti di debolezza...**

Il training autogeno (J. H. Schultz, 1884–1970)

T. A. di base e superiore «concentrazione passiva»



Gli esercizi del T. A. di base

- 1) PESANTEZZA, favorisce il rilassamento dei muscoli;**
- 2) CALORE, favorisce la dilatazione dei vasi sanguigni periferici;**
- 3) CUORE, favorisce la funzionalità cardiaca;**
- 4) RESPIRO, agisce sull'apparato respiratorio;**
- 5) PLESSO SOLARE, agisce sugli organi dell'addome;**
- 6) FRONTE FRESCA, che agisce a livello cerebrale.**

Il quadrante dei conflitti (D. Novara)

<p>CONFLITTO INTRAPERSONALE</p> <ul style="list-style-type: none">•Area della conoscenza di sé•Capacità di riconoscere le emozioni personali•Confronto con le proprie aspettative interiori•Analisi della propria storia individuale, anche educativa•La gestione dei passaggi di ruolo nella vita	<p>CONFLITTO INTERPERSONALE</p> <ul style="list-style-type: none">•Area della negoziazione interpersonale•Capacità di esplicitare il conflitto, di ascolto e di comunicazione assertiva•Riconoscimento dei propri bisogni e di quelli altrui•Individuazione interessi comuni
<p>CONFLITTO ESTERNO</p> <ul style="list-style-type: none">•Area del dare aiuto (mediazione, consulenza...)•Assunzione della neutralità empatica come procedura di aiuto, restando fuori dal conflitto•Capacità di condurre il/i contendente/i verso una comprensione operativa della situazione•Centratura sul processo piuttosto che sulla soluzione	<p>CONFLITTO ORGANIZZATIVO</p> <ul style="list-style-type: none">•Area della coesione, della implementazione di relazioni finalizzate al compito•Saper individuare il conflitto latente (lamentazione) e trasformarlo in cambiamento organizzativo•Strutturare azioni nella logica assumere/richiedere responsabilità (capacità di comunicare e affrontare i problemi in ambito organizzativo)

Il conflitto come opportunità di apprendimento: long life learning



«In una fredda serata invernale due porcospini decidono di scaldarsi stringendosi il più possibile uno contro l'altro, ma si accorgono ben presto di pungersi con gli aculei. Allora si allontanano, tornando però a sentire freddo.

Dopo tante faticose prove i due porcospini riescono a provare la giusta posizione che permette loro di scaldarsi senza pungersi troppo» (D. Novara)

«Ogni giorno nel cervello adulto nascono migliaia di cellule; se queste non sono stimulate con compiti di apprendimento muoiono in un paio di settimane.

L'apprendimento può mantenere in vita questi neuroni che nascono, ma ciò avviene solo se c'è un'esperienza significativa» (Da *Le scienze*, 489/2009)

CONFLITTO INTRA-PERSONALE

Area della conoscenza di sé

(Intelligenza intra-personale *H. Gardner*)

- Capacità di riconoscere le *emozioni* personali
- Confronto con le proprie *aspettative* interiori
- Analisi della *storia individuale*, anche educativa
- Gestione dei *passaggi di ruolo* nella vita

Lo specchietto retrovisore:

Un conflitto infantile

- 1. Spazio, tempo, età**
- 2. Quale immagine prevalente ti viene in mente?**
- 3. Quali persone sono coinvolte, che relazione hanno con te?**
- 4. Se c'era una figura d'autorità, come si è comportata?**
- 5. Quali parole ha usato?**
- 6. Come ti sei sentito/a in quell'occasione, che emozioni hai provato?**
- 7. Hai sentito un TASTO DOLENTE, che apre una ferita che ti ha fatto soffrire, che poi si è mantenuto?**
- 8. Oggi, ripensando a quel passato, come ti senti?**
- 9. Senti ancora la sofferenza, quel tasto dolente?**
- 10. Che cosa diresti al bambino/a di allora?**
- 11. Dai un titolo a questo ricordo infantile**



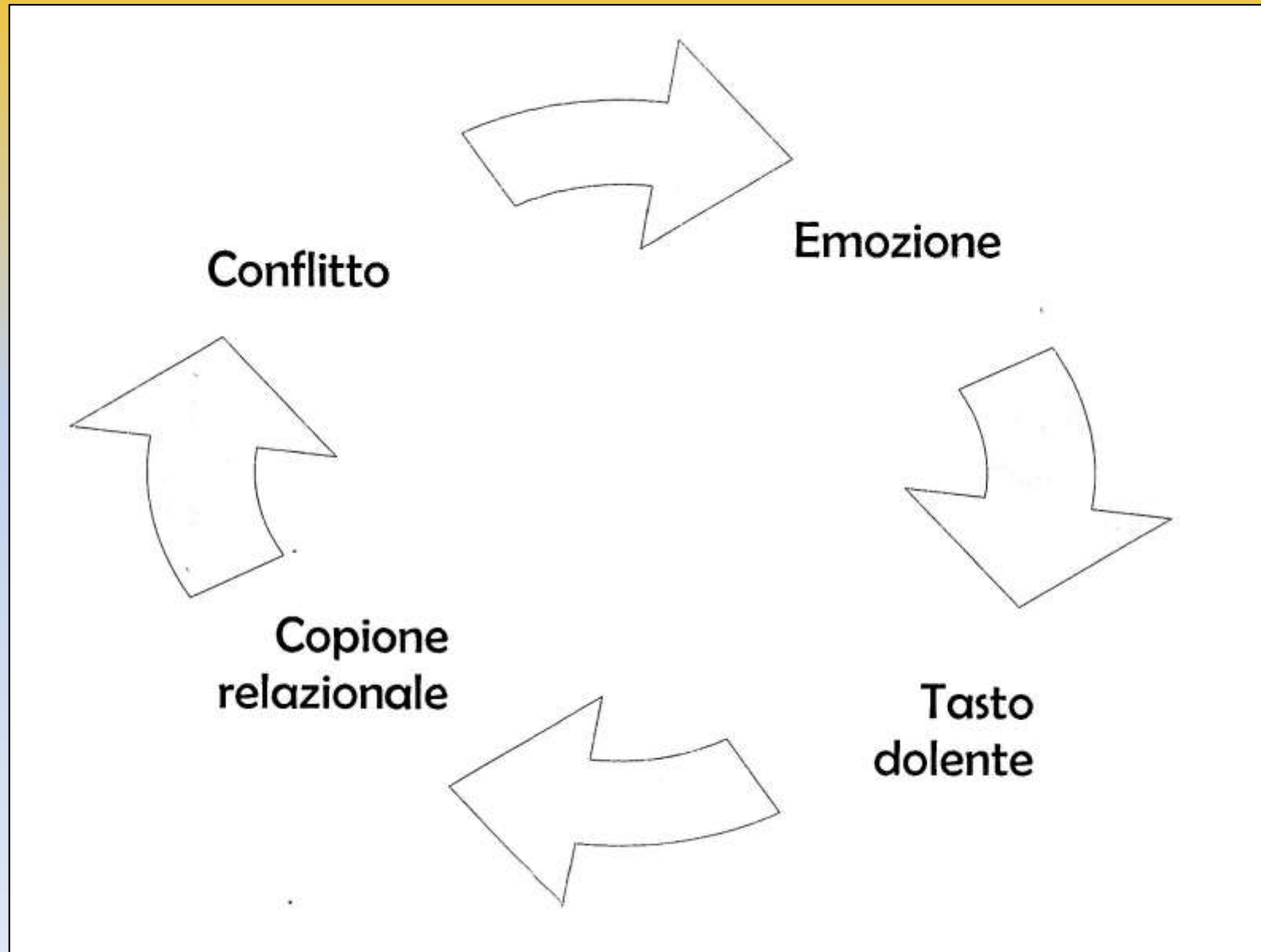
Analizziamo un conflitto infantile

Titoli

-

Un conflitto da condividere...

Un errore da evitare: il *giro del criceto*



TASTO DOLENTE

Es di FRASE CONDENSATIVA

Stai attento a fare...

Non puoi crearmi problemi!

*Non sei brava come tuo
fratello*

Se ci provo mi giudicano

Non devi essere diverso

*Perché mi stai facendo
questo?*

*Non puoi disobbedire a chi
vuole il tuo bene*

Es di **COPIONE RELAZIONALE**

Faccio di testa mia...

Nascondo le paure, faccio il duro

**Faccio tantissimo per essere
all'altezza del confronto**

Mi nascondo

Mi mimetizzo (camaleonte)

Mi ritiro, mi reprimo

Trasgredisco di nascosto



Risolvere o gestire il conflitto?

- **Dalla logica dell'unica soluzione**
- **Allo scenario dei diversi esiti**
- **Scelta dell'esito più funzionale**



La pre-condizione filosofica per gestire maieuticamente il conflitto

Baruch Spinoza (1632-1677)

«Ho assiduamente cercato di non deridere i comportamenti umani, di non compiangere, di non odiarli, ma di comprenderli».

(Trattato politico, cap. I, § IV).

**Soluzione o condizione
necessaria per gestire il conflitto?**



Scheda delle pratiche

Scegli un'occasione nella settimana in cui ti capita di GESTIRE UN CONFLITTO INTRAPERSONALE.

Prova ad applicare gli orientamenti sottoindicati.

3. Capire il conflitto è più importante che volerlo risolvere

Il problema, la difficoltà che attraversiamo rimanda ad un conflitto che ha significati spesso impliciti e estremamente soggettivi. Comprendere quello che sta succedendo consente di sciogliere i nodi emotivi e gli eventuali equivoci su cui il conflitto costruisce confusione e percezione distorta.

Chiarificare è più importante che eliminare il conflitto.

 ***Auto-osservazione: miei punti di forza...***

 ***Auto-osservazione: miei punti di debolezza...***