

RP Tools^{ITA Version}

Typology – RESTORE Implementation Matrix





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Le Souffle
association socio-éducative européenne



ATTITUDINE "RESTORATIVA"

Attitude (Being Restorative)

(RESTORE Implementation Matrix – ITA Version)

WHAT?

It is an Italian adaptation of the tool "Attitude (Being Restorative)" of the RESTORE Project's Implementation Matrix, based on reference literature by IIRP and Le Souffle, with the direct supervision by Le Souffle.

PURPOSE

The purpose is to provide interested Italian readers with basic elements to approach RPs.

DESCRIPTION

This document offers some references on what is meant by "Restorative Attitude", referring to the more complete literature of IIRP and Le Souffle for further information.



Be FRESH! (RP Circle, Childhood Development Initiative – Ireland, Youtube)

Attitudine "Restorativa"

<< Il facilitatore o mediatore non è colui che appiana i conflitti, ma promuove la partecipazione attiva, la riflessione sulle diversità, e i processi decisionali autonomi dei partecipanti >> (C. Baraldi)

<< Parlare è un bisogno. Ascoltare è un'arte >> (Goethe)

<< Non sono d'accordo con quello che dici, ma difenderò fino alla morte il tuo diritto a dirlo >> (Voltaire)

<< Se vuoi costruire una barca, non radunare uomini per tagliare legna, dividere i compiti e impartire ordini, ma insegna loro la nostalgia per il mare vasto e infinito. >> (Antoine de Saint-Exupéry, "Citadelle")

Alla luce delle discussioni precedenti sulla SDW e gli altri RP tools, una mappa concettuale riepilogativa di parole-chiave per contraddistinguere un approccio Restorativo potrebbe essere la seguente (è importante focalizzare le conseguenze o implicazioni dei diversi tipi di processi):

Approcci secondo la Social Discipline Window (SDW)

A (Punitivo)

Imporre ALLE persone, comando, pretesa, punizione, incolpare, stigmatizzazione, giudicare, pregiudizi, legge del più forte, alte aspettative, no riconoscimento, autoritario; antipatia

effetti: "autovelox", alienante, oppositivo, perdita di autorità

NON (Negligente)

NON agire, laissez faire, evitare, trascurare, noncuranza, "non è un problema mio"; apatia

effetti: sfiducia, distacco

CON (Restorativo)

Fare le cose CON le persone (insieme), no pregiudizi, non giudicare, non incolpare, proporre senza imporre, approccio maieutico, regole partecipate (sentite proprie), rispetto reciproco, riparare aspetti materiali + relazioni, processo di responsabilizzazione, interiorizzare, concordare, convincere, riflessione sulle conseguenze, 3E (coinvolgimento, trasparenza, aspettative chiare), comunicazione assertiva (non aggressiva, apprezzativa, costruttiva, ascolto attivo, confronto delle idee, gentilezza, pazienza, riconoscimento), ricerca punti di vista reciproci, problem solving collaborativo, intelligenza collettiva (cerchi), creatività, curiosità, importanza del processo nel tempo più che soluzione immediata, autorevole; empatia

effetti: empowerment, responsabilizzazione, motivazione, cooperazione, comprensione del senso, fiducia, clima

PER (Protettivo)

Fare le cose PER le persone (sostituirsì), subire, permissività, no aspettative, no regole, iperprotezione, no stimolazione, accettazione; simpatia

effetti: viziare, creare dipendenza, demotivazione, auto-esaurimento o auto-difesa, dis-empowerment, infantilizzazione

Le Souffle propone i seguenti **Principi delle RP**, da proporre ad istituzioni od organizzazioni nel quadro di un protocollo di adesione per l'introduzione integrata delle RP:

1. E' essenziale distinguere le persone dalle loro azioni.
2. Le regole sono scritte per proteggere la natura stessa delle relazioni umane e della vita in comunità. La cattiva condotta è considerata in primo luogo dannosa per le relazioni umane, e in secondo luogo come un attacco alle regole. È quindi importante che la sanzione si riferisca al comportamento (il fare) e non all'individuo (essere).
3. Tutti vengono presi in considerazione dalle pratiche RP: la vittima, l'autore del reato e qualsiasi altra persona nella comunità colpita dalla situazione, incluse le figure gerarchiche o istituzionali.
4. L'incidente crea sia una crisi che un'opportunità. Non appena viene soddisfatta l'immediata esigenza di sicurezza, la situazione viene considerata come un momento da cui imparare qualcosa. Oltre l'incidente, è essenziale tenere conto di ciò che sta alla base.
5. Nelle RP è necessaria la massima cooperazione tra tutti e la minima forza coercitiva possibile. È importante affrontare la situazione il più presto possibile e consentire una risoluzione del conflitto con le persone interessate.
6. È importante utilizzare ricorrere alle RP prima di una riunione o di una decisione disciplinare. In questo caso, le decisioni verranno prese tenendo conto delle proposte di tutti. Il piano di riparazione sarà riconosciuto, e le soluzioni trovate saranno scelte come alternative alla sanzione.
7. L'attuazione delle RP sospende temporaneamente qualsiasi altro approccio che possa impedirlo, per un periodo di tempo limitato e previo accordo con l'autorità e/o il mandante, che saranno tenuti informati dello stato di avanzamento del processo.
8. Il rispetto e il mantenimento degli accordi presi sono punti chiave per la vita in una comunità basata sulla fiducia. Richiedono struttura, monitoraggio, impegno e responsabilità da parte di tutti.
9. Le persone che non desiderano collaborare sono comunque invitate e incoraggiate a fare parte del processo restorativo e divenire responsabili.
10. In caso di rifiuto, l'autorità prenderà le decisioni più appropriate e rispettose dello spirito delle RP, adeguate alla situazione, e rigeneranti la persona e le relazioni.

Dal punto di vista di chi esercita le RP, o di chi cerca di sviluppare un'attitudine "restorativa", quali sono le qualità che dovrebbe dunque avere un **facilitatore RP**?

Fermo restando che il percorso di formazione di un facilitatore RP va affrontato col supporto di organizzazioni esperte (es. gestione della postura, del linguaggio del corpo e degli sguardi, ascolto "empatico", gestione dell'aggressività e delle condizioni di sicurezza, gestione della non-collaborazione, etc; nel campo è indubbia l'autorevolezza di **IIRP**), si riportano alcune parole-chiave e principi proposti giusto come spunti di riflessione, da rapportare alle dimensioni personale, interpersonale, collettiva, che al CRESM abbiamo trovato utili nella "nostra" sperimentazione pratica delle RP:

- **F.R.E.S.H.** (acronimo usato da IIRP per ricordare facilmente le parole Fair, Respect, Engage, Safe & Honest)
- Gentilezza (come stato d'animo, senza manierismi), cortesia, pazienza
- Imparzialità (essere super partes, equiprossimi, non prendere le parti di nessuno); "se non puoi essere neutrale, non sederti sulla sedia del facilitatore!" (IIRP);
- Rimuovere i pregiudizi
- Parlare in prima persona (regola dell'io) senza giudicare
- Empatia (mettersi nei panni degli altri, ricerca e comprensione dei differenti punti di vista, essere equiprossimi)
- Eumpatia (termine usato col significato di "rilassarsi e sintonizzarsi", mettersi in contatto con la parte "migliore" degli altri, filtrando rabbia o emozioni e sentimenti negativi, "usare il mixer"; cfr. Tomkins' Blueprint)
- Approccio maieutico (porre domande per fare emergere e valorizzare idee e motivazioni delle persone; principio: "se hai un problema, probabilmente hai dentro di te anche la soluzione"; es. domanda: "quali sono i tuoi sogni?")
- Spirito di attenzione, osservazione
- Capacità di ascolto (gestione dei tempi dialettici)
- Capacità di analisi (scomposizione problemi in sotto-problemi più semplici)

"A well-posed problem is half solved"

"If you can't explain it simply, you don't understand it well enough"

-
- Separare i fatti dalla sfera emozionale, le idee dal piano personale; fatti come chiave di accesso per livelli più profondi (Golden Circle)
 - Creatività, costruttività, curiosità (problem solving collaborativo); il facilitatore fa in modo che le proposte vengano fatte dai partecipanti, senza influenzarle; quando questo non accade dopo un tempo ragionevole, il facilitatore può fornire alcuni esempi di innesco
 - Capacità di sintesi nelle restituzioni, anche tramite disegni e grafici
 - Gestire l'impulsività (es. tramite adeguata respirazione)
 - Intervenire con fermezza se la situazione lo richiede
 - Sincerità, trasparenza, onestà (stabilire fiducia; "per essere liberi con gli altri, bisogna prima essere liberi da sé stessi")
 - Rispetto per le persone ed i processi messi in campo
 - Connettività
 - Ubuntu (parola africana che significa "io sono ciò che sono per merito di ciò che siamo tutti") "Il miglior risultato si ottiene quando ogni componente del gruppo fa ciò che è meglio per sé e per il gruppo" (John Nash, dinamiche dominanti, ME + WE)
 - Ironia, humour (senza forzature)
 - Apertura ed elasticità mentale, cercare punti di vista differenti
 - Proporre, non imporre
 - Chiedere, non pretendere
 - Nelle RP non è importante vincere, ma convincere (per co-vincere)

Quando opportuno, i facilitatori RP portano un collare con un badge di riconoscimento che riporta le Restorative Questions o altre informazioni essenziali, come una sorta di coltellino svizzero delle RP. Al CRESM ne abbiamo stampati in formato tascabile (tipo carta di credito pieghevole) simili a questo:



- Regole del Cerchio:**
1. Ascoltare senza interrompere o commentare
 2. Parlare per sé ("IO")
 3. **NON** giudicare, incolpare, prendere in giro
 4. Partecipazione volontaria e sincera
 5. Le parole di ognuno hanno lo stesso peso
 6. Ciò che si dice nel cerchio resta nel cerchio

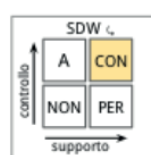
- Domande integrative:**
1. Cosa avete ascoltato di simile?
 2. Cosa avete ascoltato di diverso?
 3. Cosa vi ha colpiti?
 4. Cosa portate con voi dell'esperienza?

Approcci secondo **SDW** (Social Discipline Window)

A: Imporre *alle* persone, incolpare, comando, pretesa, punizione, stigmatizzazione, giudicare, pregiudizio, legge del più forte, alte aspettative, no riconoscimento, **autoritario**
effetti: "autovelox", alienante, oppositivo, perdita di autorità

NON: non agire, *laissez faire*, evitare, trascurare, noncuranza, "non è un problema mio"
effetti: sfiducia, distacco

PER: agire *per* le persone (sostituirsi), subire, permissività, no aspettative, no regole, iperprotezione, no stimolazione, accettazione
effetti: viziare, creare dipendenza, demotivaz., auto-difesa, auto-esaurimento, *dis-empowerment*, infantilizzazione



Restorative Questions (RQ)

1 - Cos'è successo?
 (Con quali conseguenze materiali?)

2 - Con quali conseguenze (emotive)?
 (Cosa ne pensi?) (Qual è a cosa più difficile?) (Come ti fa sentire la situazione?)

3 - Come pensi si possa rimediare?
 (Cosa proponi di fare per migliorare la situazione?)

CON: *empatia*, non incolpare, non giudicare, no pregiudizi, *approccio maieutico*, proporre senza imporre, regole partecipate (sentite proprie), insieme, rispetto reciproco, riparare aspetti materiali + relazioni, processo di responsabilizzaz., interiorizzazione, concordare, convincere, riflessione sulle conseguenze, 3E (coinvolgimento, trasparenza, aspettative chiare), comunicaz. assertiva (non aggressiva, apprezzativa, costruttiva, ascolto attivo, confronto delle idee, gentilezza, pazienza, riconoscim.), ricerca punti di vista reciproci, problem solving collaborativo, intelligenza collettiva (cerchi), creatività, curiosità, importanza del *processo* nel tempo più che soluzione immediata, *autorevole*
effetti: *empowerment*, responsabilizzazione, motivazione, cooperazione, comprensione del senso, fiducia, clima

Restorative Practices (RP) pocket compass
www.restore-project.eu - facebook.com/groups/restore.eu

Facilitatori RP in azione con relativo badge



Si evince pertanto che quella del facilitatore RP così intesa è una figura che richiede esperienza, disciplina e voglia di mettersi continuamente in gioco imparando dalle situazioni. E, soprattutto, il facilitatore RP deve supportare la riparazione di danni, non causarne di nuovi :-)