

INTRODUZIONE ALLE Restorative Practices (RP)



INTRODUZIONE ALLE Restorative Practices (RP)



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



Le Souffle
association socio-éducative européenne



CREDITS

Autori e collaboratori (CRESM)

Anna Maria Frosina, Gaspare Gucciardi
Giovanna Triolo, Anna Pipitone

Supervisione (Le Souffle)

Joëlle Timmermans, Rina Colaris, Monique De Pauw

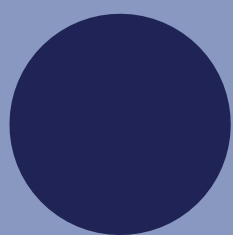
Progettazione grafica

Giuseppe Maiorana

www.restore-project.eu

INDICE

0. Introduzione e Tipologie di RP	6
1. Social Discipline Window (SDW)	18
2. Golden Circle	30
3. RP Continuum	37
4. Fair Process	43
5. Restorative Questions (RQ)	48
6. Teoria delle Emozioni	56
• Nine Affects	
• Compass of Shame	
• Bussola delle Emozioni	
• Conflict Escalation	
7. Attitudine "Restorativa"	69
8. Cerchi RP	76
• Cerchi di Ascolto e Proattivi	
• Cerchi Restorativi (introduzione)	
• The Dircle	
• Esempi di Check-in e Check-out	94



INTRODUZIONE e TIPOLOGIE di RP

INTRODUZIONE E TIPOLOGIE DI RP

(RESTORATIVE PRACTICES)



Dal video "What is Restorative Practices?" IIRP - https://www.youtube.com/watch?v=_obyZY4Xzal

Le **RP** sono un insieme di buone pratiche volte a migliorare e ricomporre le relazioni tra persone e tra persone e comunità, allo scopo di concorrere alla qualità delle persone e delle comunità, accrescere l'attitudine alla collaborazione (intelligenza collettiva) ed al rispetto reciproco (comprensione dei punti di vista), diminuire crimini e comportamenti antisociali. Nel senso moderno dei termini sono state sperimentate in nord America ed in alcuni paesi europei anglosassoni a partire dagli anni '70. Dal video "What is Restorative Practices?" di IIRP:

“Il nostro mondo sta cambiando a un ritmo mozzafiato, i modelli sociali che hanno caratterizzato a lungo le nostre vite stanno cambiando radicalmente in tutto il mondo, diminuendo i legami sociali all'interno delle famiglie, scuole, luoghi di lavoro e comunità. Ma gli esseri umani sono predisposti per “connettersi”.

Così come abbiamo bisogno di ripari, vestiti e cibo, abbiamo bisogno anche di buone relazioni per progredire.

Avendo questo in mente, cosa sono le RP? Le RP sono una scienza sociale emergente che studia come rafforzare le relazioni tra individui e all'interno delle comunità. Quando vengono messe in pratica, nelle scuole gli studenti sperimentano maggiore sicurezza e senso di appartenenza, con conseguente miglioramento del comportamento, meno bullismo e meno violenza; nei luoghi di lavoro i leader facilitano la comunicazione diretta tra il personale e affrontano i conflitti non appena si presentano, col risultato di migliori performance, maggiore responsabilizzazione e collaborazione più efficace. Nella giustizia penale nuove opzioni consentono agli amici e familiari di vittime e rei di riparare i danni emotivi causati dal crimine. Nei nostri quartieri le RP danno voce alle persone comuni nelle questioni che contano di più. In poche parole, le RP rappresentano la scienza delle relazioni e della comunità. Le nostre interazioni quotidiane individuali hanno un grande impatto sul mondo intorno a noi, nel lavoro con i giovani, e come ci relazioniamo nella nostra comunità è importante.”

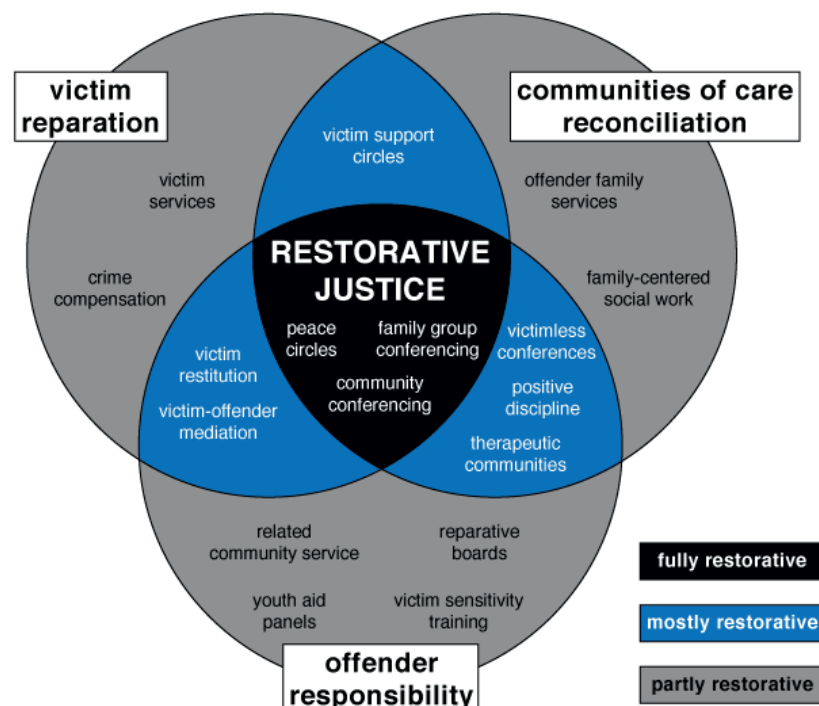
Le **RP** rappresentano un insieme di metodologie con approccio multidisciplinare, cui contribuiscono studiosi e ricercatori di tutto il mondo, all'interno di una cornice coerente e consistente, seppure dinamica. Annualmente vengono organizzati simposi e conferenze con partecipanti provenienti dai luoghi e contesti sociali più disparati (<https://www.iirp.edu/continuing-education/conferences-and-symposia>).

Le **metodologie RP** derivano in parte dall'ambito della Restorative Justice (RJ), che, rispetto alla giustizia penale, enfatizza la "riparazione" delle relazioni piuttosto che la sola punizione degli autori dei reati. La RJ consiste in una serie di risposte formali o informali ai reati dopo che si verificano, mentre le RP includono anche processi formali e informali che concorrono proattivamente alla qualità delle relazioni ed al senso di comunità, anche al fine di prevenire reati e conflitti. In questo senso le RP hanno la doppia valenza Proattiva (prevenzione) e Reattiva (intervento, gestione di conflitti agiti).

Da <https://www.iirp.edu/defining-restorative/restorative-justice-typology> :

Quello della RJ è un processo che coinvolge i portatori di interesse primari (stakeholders) nel determinare come riparare al meglio le conseguenze di un'offesa. I tre portatori di interesse primati nella RJ sono le vittime, gli autori e le loro comunità, di cui i fabbisogni sono, rispettivamente, "riparazione", responsabilizzazione, riconciliazione. Solo quando tutti i tre insiemi di portatori di interesse primari sono coinvolti attivamente, ad esempio tramite i cerchi, si ha un processo pienamente "restorativo".

Types and Degrees of Restorative Justice Practice



Le **metodologie RJ** in senso moderno hanno avuto origine negli anni '70 in Canada (per approfondimenti: <https://www.i-irp.edu/defining-restorative/history>), ma "echi" di RJ si ritrovano nella storia delle culture di tutto il mondo, dai Indiani d'America ai Maori, in particolare nei riti dei cerchi.

Le metodologie RP cui si fa riferimento in questa discussione, derivano dalla consolidata esperienza dell'Istituto Internazionale per le RP (IIRP) con sede principale negli USA (nel Regno Unito per l'Europa), e dell'associazione Le Souffle con sede in Belgio, nonché dalla vocazione per l'approccio maieutico propria del DNA culturale del CRESM (per un quadro storico si può consultare: http://www.epicentrobeline.net/?page_id=1456).

Per certi versi, infatti, il fondatore del CRESM Lorenzo Barbera può essere considerato un formidabile facilitatore RP ante litteram.

In questa trattazione si fa riferimento alle metodologie che il CRESM ha introdotto in Italia nell'ambito del progetto RESTORE in partenariato con Ligand (capofila, Belgio), ADI Cluj Napoca (Romania), Eigen Kracht Centrale (Paesi Bassi), IIRP Europe (Regno Unito), Le Souffle (Belgio), Mairie de Lille (Francia).

Il progetto ha coinvolto partner di Paesi in cui le RP (o anche le pratiche relative alla RJ) sono sperimentate da parecchi anni e sono riconosciute ufficialmente dalle istituzioni (es. a livello giuridico), quali il Regno Unito, il Belgio, l'Olanda, e partner di Paesi in cui le RP sono state appena introdotte (es. Francia, Italia, Romania).



Nella foto: l'ultimo project meeting del progetto RESTORE a Bury, UK, nov. 2019, prima dell'avvento del Covid-19

Negli USA ed in Canada (ed in seguito in UK, Olanda, Belgio ed altrove nel mondo) le RP sono state adottate ormai da parecchi anni con risultati concreti e documentati, anche in contesti scolastici difficili in quartieri ad alto tasso di criminalità. Del resto, il paradosso estremo di una scuola con approccio tradizionale a "tolleranza zero", sarebbe non avere più allievi frequentanti perchè quasi tutti espulsi:



Ma se le RP altrove "funzionano", perchè in Italia non sono ancora così diffuse?

Una possibile ipotesi potrebbe essere la seguente.

Le due famiglie giuridiche maggiormente diffuse nel mondo sono il sistema di common law e quello di civil law.

In un primo e generico significato, l'espressione common law sta ad indicare il tipo di sistema giuridico (legal system) dell'Inghilterra, e dei Paesi in cui è stato adottato e si è evoluto (es. USA). Il sistema di common law già a partire dall'XI secolo rappresentava un diritto giurisprudenziale che era la risultanza dei vari casi e

delle varie tecniche applicate dai giudici nelle varie corti, qualificandosi pertanto come *jus non scriptum* (eccezion fatta per la raccolta di casi in appositi testi, *law reporting*). L'espressione *civil law* invece si riferisce allo *jus commune*, al modo cioè di organizzare il diritto romano nel continente europeo fino alla fine del '700.

Lo spartiacque tra i due sistemi arriva nell'800 con la codificazione (che prese le mosse in Francia con il *Code Napoléon*) che ha riguardato il diritto civile, penale e procedurale. L'Inghilterra rimase fuori da questo processo di codificazione, al quale contrappose il modello giurisprudenziale (Pegoraro, 1995).

Oggi, per quanto riguarda il potere giudiziario, nei sistemi di *civil law* il giudice deve attenersi alla legge tenendo conto della giurisprudenza, ma a differenza del giudice appartenente al sistema di *common law*, non ne riconosce il valore vincolante. In contrasto con la tradizione del *civil law*, il *common law* è caratterizzato principalmente da una codificazione minima delle norme. Considerato che i giudici hanno un ampio margine di interpretazione, si può affermare che le norme vengono "ridisegnate" in tribunale attraverso la loro applicazione. In teoria il modello di *common law*, con la sua flessibilità discrezionale giudiziaria, offre opportunità di applicazione di nuovi modi di affrontare il reato, comprese le *Restorative Practices* (Di Tinneke Van Camp, 2014).

In Inghilterra, negli Stati Uniti e negli altri Paesi che adottano il sistema di *common law*, la regola per definire una controversia si ricerca prioritariamente non nella legge, ma nella decisione di un caso precedente. Nel sistema italiano, invece, il giudice cerca prima di tutto quale legge regoli la materia, poi passa ad esaminare la giurisprudenza che si è formata sul tema. Giurisprudenza intesa come precedenti elaborati in sede di interpretazione della legge da applicare per decidere la controversia (https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/il-giudice-ed-il-precedente_578.php).

Si può affermare che nei due sistemi la differenza principale è da individuare nella *ratio decidendi*.

Pertanto, dall'analisi seppur parziale, dei due sistemi, il ritardo con cui le *Restorative Practices* hanno fatto ingresso nel nostro Paese (o in altri Paesi come la Francia) potrebbe essere riconducibile alla tipologia del nostro sistema giuridico. Le *Restorative Practices*, così come la *Restorative Justice* e la

Mediazione, rappresentano forme di giustizia "empiriche" che, richiedono tempi maggiori per trovare spazio e riconoscimento in una cultura giuridica opposta, basata sull'applicazione minuziosa della legge e sulla ricerca della fattispecie.

Pratiche Restorative e Preventive (RP): definizioni

(traduzione e adattamento da testi di Le Souffle)

N.d.r: "Restorative" è un neologismo usato in questa trattazione per evitare di usare la parola italiana "Ristorative" (che sembra alludere all'enogastronomia) e "Riparatrici" (a nostro avviso, come mostrato in seguito, riduttiva). Di seguito ci si riferisce all'ambito della gestione dei conflitti, ma il framework delle RP si presta all'applicazione in vari altri ambiti, quali la cooperazione e la collaborazione a livello di impresa.

Le pratiche preventive e restorative agiscono per vivere meglio insieme in una comunità. Stabiliscono un sentimento di appartenenza, di sicurezza e di responsabilità sociale negli ambienti di apprendimento. Per far ciò è necessario l'impegno e il coinvolgimento di tutti per tutti: la comunità che agisce insieme per riparare, ricreare relazioni.

In primo luogo, le pratiche preventive e restorative ci consentono di imparare ad esprimere, accettare e analizzare (riconoscere) le nostre emozioni, ed accettare quelle degli altri; a prendere considerazione le persone all'interno di un gruppo grazie all'ascolto attivo e all'empatia; a tenere conto, durante un conflitto, dei bisogni di ciascun individuo (vittime e aggressori). È quindi un cambiamento di spirito e di comportamenti legati alla nostra educazione, alle nostre esperienze di vita, alla nostra cultura.

Le pratiche preventive e restorative sono un insieme di principi e strategie per promuovere relazioni sane e rafforzare la capacità dei diversi attori di reagire ai comportamenti problematici.

I **sei principi fondamentali** delle pratiche preventive e restorative sono: (tratto da "Engage: creating respectful cultures through restorative practices")

-
1. L'importanza delle relazioni
 2. Focus sul danno causato, piuttosto che sulla violazione di regole o leggi
 3. Incoraggiare la responsabilità e l'assunzione di responsabilità
 4. Impegnare e coinvolgere tutti
 5. Risoluzione dei problemi collaborativa
 6. Fare sentire la voce di tutti

Le pratiche preventive e restorative includono strategie universali a livello di istituzioni scolastiche, strategie mirate per la risoluzione dei conflitti, e interventi educativi più intensivi nel caso di studenti coinvolti in incidenti gravi.

Grazie ad esse, tutti i componenti della comunità scolastica:

- sviluppano relazioni positive;
- hanno l'opportunità di essere ascoltati;
- riconoscono il loro ruolo nel mantenimento di un ambiente di apprendimento positivo;
- si rendono conto delle ripercussioni delle loro azioni;
- imparano ad assumersi la responsabilità;
- riparano e ristabiliscono relazioni danneggiate.

Parafrasando una citazione di IIRP:

lo scopo delle RP è di sviluppare comunità e gestire conflitti e tensioni riparando danni e costruendo relazioni. Le RP rappresentano una filosofia, e come tale vanno considerate nel guidare ed ispirare il modo in cui agiamo.

RP Tools

Le RP rappresentano un quadro metodologico condiviso e collaudato (RP framework) messo in pratica anche grazie a strumenti specifici semplici da utilizzare, gli RP tools, che come delle bussole forniscono i punti di riferimento principali.

Tali strumenti sono correlati da una logica di fondo coerente e consistente, che si apprezza progressivamente sperimentandoli nella vita quotidiana. Il progetto RESTORE ha preso in considerazione una Matrice di Implementazione delle RP con 14 RP Tools:

1. Social Discipline Window (SDW)

-
2. Typology of Restorative Practices
 3. Conflict Escalation
 4. Prevention Pyramid
 5. Restorative Continuum
 6. Affective Statements / Nine Affects Theory (NVC: NonViolent Compassionate Collaborative Communication)
 7. Restorative Questions (RQ)
 8. Compass of Shame
 9. Fair Process
 10. Restorative Circles
 11. Proactive Circles
 12. Bateson
 13. Golden Circle
 14. Attitude (being restorative)

In particolare, IIRP considera i seguenti tool come i quattro elementi chiave delle RP (four key elements of RPs):

SDW (Social Discipline Window)

Fair Process

RQ (Restorative Questions)

Libera Espressione delle Emozioni (Affect Theory)

In questa trattazione verrà considerata solamente una selezione ragionata di RP tools (inclusi i 4 elementi chiave) in un percorso a carattere introduttivo, rimandando al sito www.restore-project.eu per gli approfondimenti disponibili in lingua inglese e francese.

Il codice dei colori qui utilizzato trasversalmente per vari RP tools, anche per facilitarne la memorizzazione, è il seguente:

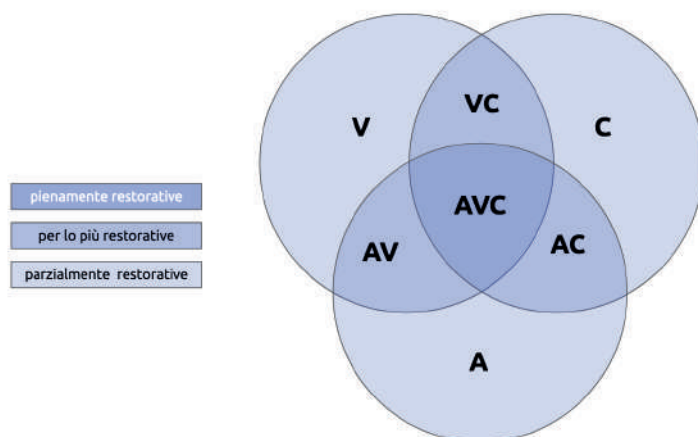
rosso: livello emotivo; SDW: punitivo (semaforo ALT)

verde: livello razionale (fatti, dati...); SDW: permissivo (semaforo VAI)

giallo: processo

Tipologie di Restorative Practices

In riferimento allo schema di McCold & Wachtel per la RJ, nel contesto della gestione di conflitti nelle scuole (campo di azione del progetto RESTORE), si possono definire pratiche (processi) "pienamente restorative" solo quando tutti e tre gli insiemi di portatori di interesse primari (Vittime, Autori, Comunità) sono coinvolti attivamente.



Da un adattamento di IIRP Europe per conflitti in contesti scolastici:
V (Scuola) – supporto e servizi per le vittime, PLGs (Professional Learning Groups)

C (Genitori, Accompagnatori, Famiglie) – servizi per le famiglie degli autori, lavori sociali con le famiglie, panel di giovani trasgressori

A (Studenti) – peer mediation, attività di mentoring, RP ambassadors

VC – cerchi di supporto alle vittime

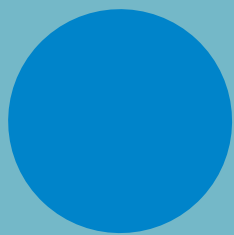
AV – impromptu meetings (cf. più avanti)

AC – incontri senza le vittime

AVC – incontri e cerchi restorativi, incontri e cerchi con le famiglie

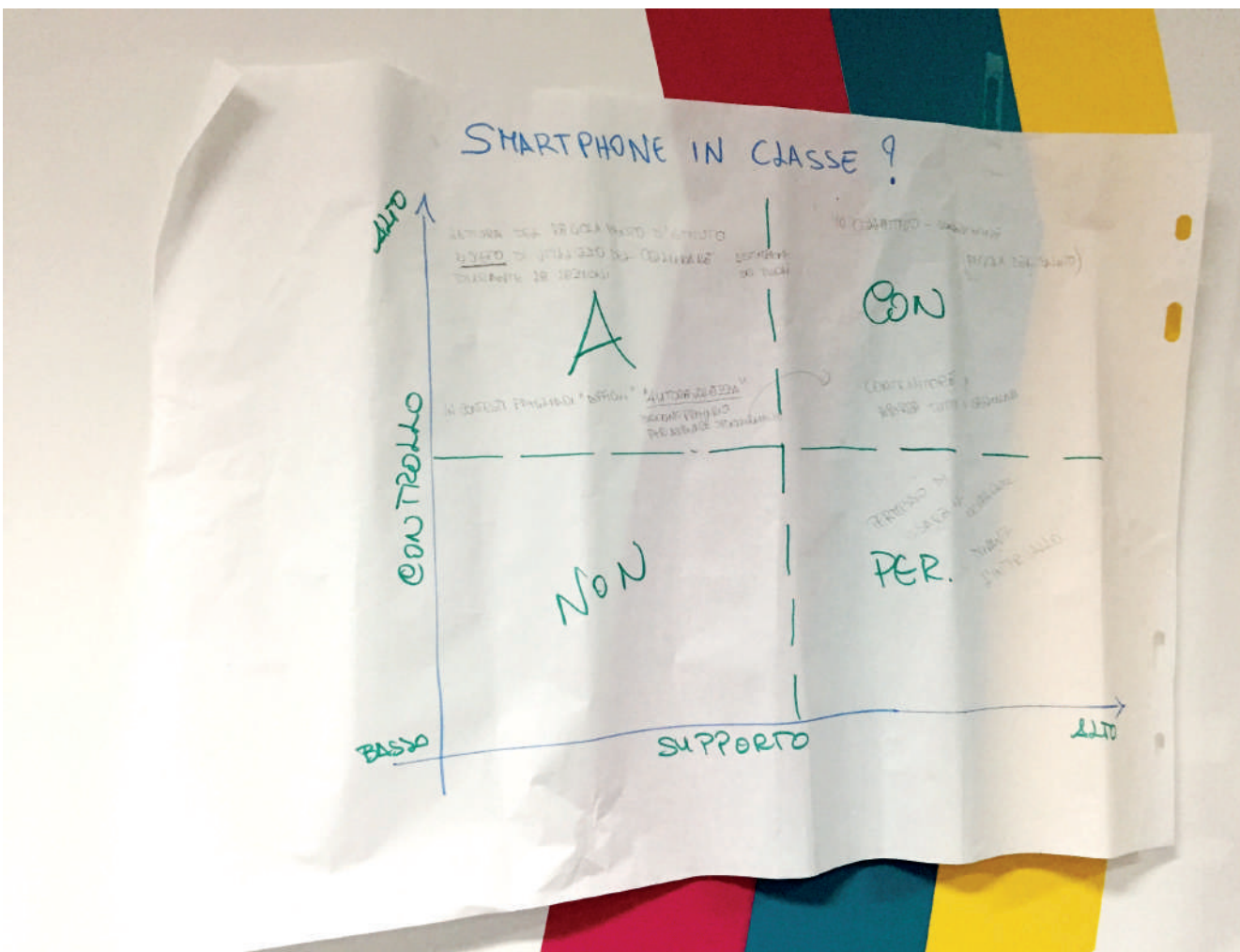
Nota del Redattore (NdR):

Questo documento è stato redatto dal personale del **CRESM** coinvolto nel progetto **Erasmus+ RESTORE**, con la supervisione diretta di **Le Souffle**. Le fonti autorevoli utilizzate sono principalmente le pubblicazioni di **IIRP** e di **Le Souffle**, cui sono stati aggiunti o proposti alcuni adattamenti per la lingua e cultura italiana. E' gradita ogni segnalazione per eventuali inesattezze, infrazioni del copyright, o parti da migliorare o integrare.



SOCIAL DISCIPLINE WINDOW (SDW)

SOCIAL DISCIPLINE WINDOW (SDW)



La **SDW** è uno strumento basilare che permette di collocare le RP in una mappa concettuale ben definita, e di rispondere alla domanda "quali processi possono essere considerati restorativi"?

Da **<https://www.iirp.edu/defining-restorative/social-discipline-window>**:

La SDW, originariamente ideata dal ricercatore Daniel Glaser (università dell'Illinois, USA, descrive 4 approcci di base per sostenere norme sociali e limiti comportamentali. I 4 approcci sono rappresentati come differenti combinazioni di alto o basso controllo, o basso o alto supporto. L'area "restorativa" combina sia alto livello di controllo che alto livello di supporto, ed è caratterizzata dall'agire "CON" le persone, anziché "SULLE" persone o "PER" le persone.

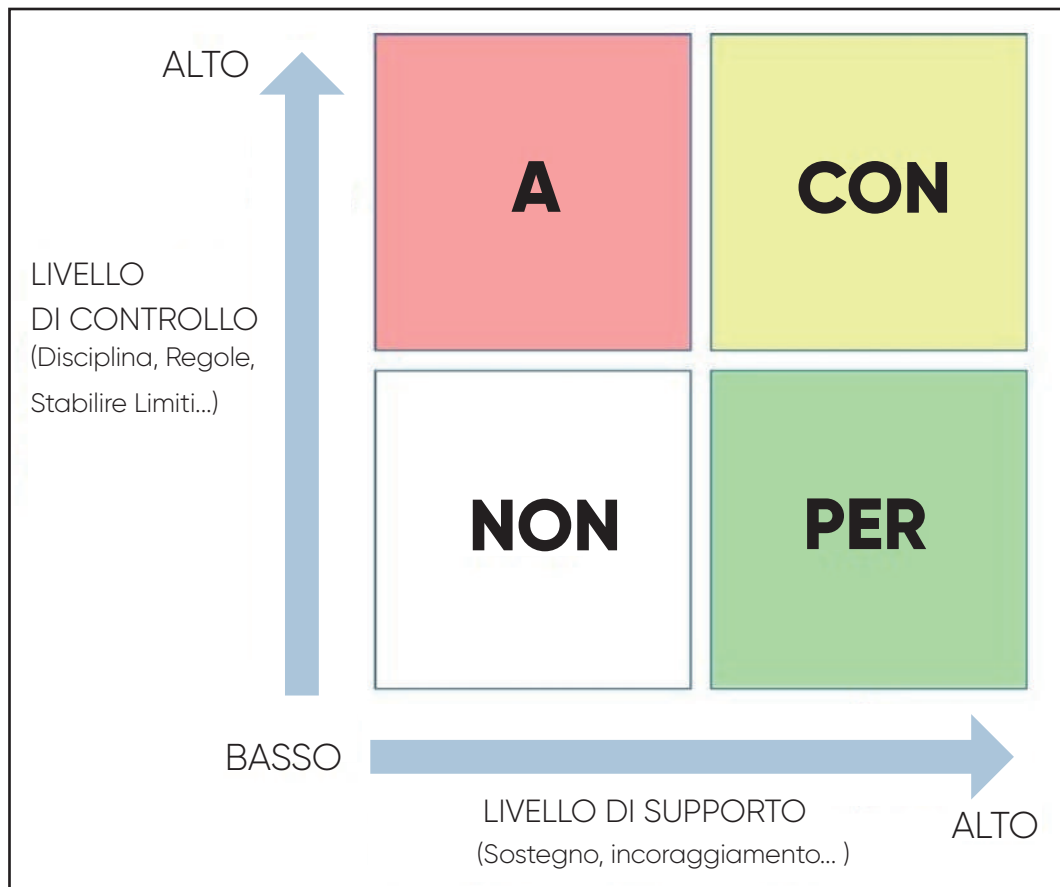
La SDW definisce anche le RP come modello di riferimento per i genitori nelle famiglie, gli insegnanti nelle classi, amministratori e manager nelle organizzazioni, forze dell'ordine e operatori sociali nelle comunità, giudici e funzionari della pubblica amministrazione.

L'ipotesi fondamentale delle RP è che **"le persone sono più contente, più cooperative, più produttive, e più predisposte a cambiare positivamente i loro comportamenti, quando le persone con posizioni di autorità fanno le cose CON loro, piuttosto che A loro o PER loro"**.

Questa ipotesi afferma che la modalità punitiva ed autoritaria "A" e la modalità permissiva e paternalistica "PER", non sono così efficaci come la modalità restorativa, partecipativa, coinvolgente "CON".



Approcci sociali secondo la SDW: spostandosi lungo l'asse orizzontale, si incrementa il livello di supporto e accompagnamento; spostandosi lungo l'asse verticale, si incrementa il livello di struttura, regolamentazione, controllo. Le RP rappresentano un equilibrio tra i due tipi di livello.



Si può immaginare una linea diagonale dall'angolo superiore sinistro all'angolo inferiore destro della SDW che rappresenta una sorta di continuum punitivo-permissivo:



A: approccio punitivo, autoritario, stigmatizzante;
agire SU/ CONTRO; fare le cose A

NON: approccio noncurante, indifferente, passivo;
NON agire

PER: approccio permissivo, sostitutivo, senza pretese;
agire PER (al posto di)

CON: approccio "restorativo", autorevole, maieutico, non giudicante; problem solving partecipativo, comprensione reciproca dei punti di vista e delle conseguenze delle azioni; agire CON

Confronto tra gli approcci della SDW, in riferimento alle scuole (da **Le Souffle**):

APPROCCIO PUNITIVO

Si tratta di uno stile caratterizzato da molto controllo (struttura) e poco sostegno (supporto). Spesso nelle classi degli insegnanti che adottano questo stile non si sente volare una mosca. Tuttavia, questa obbedienza proviene da una motivazione esterna, indotta dalla paura. E' un po' come l' autovelox: tutti rispettano i limiti di velocità vicino al punto di controllo, ma appena si allontanano molte persone schiacciano di nuovo il pedale.

Questo approccio può avere le seguenti conseguenze:

➤ **Effetto alienante** indotto da regole e punizioni

- impotenza di genitori e insegnanti nel convincere i ragazzi a scusarsi sinceramente per i danni provocati; sensazione di non essere davvero in grado di motivarli a riparare il danno; possibili rimorsi forzati che provocano tensioni, rendono le scuse poco credibili e portano al disprezzo dei valori calpestati;
- una punizione (es. in seguito ad un litigio tra due alunni) non può riparare il danno commesso , ma può anche ingrandire il fossato tra le parti implicate direttamente, e tra la comunità che sanziona ed il ragazzo con comportamenti problematici.

Es: un piccolo gruppo di alunni non ha potuto partecipare ad una gita scolastica per aver messo della colla sul pullover di un compagno;

- i genitori dei ragazzi hanno imposto loro di lavare il pullover con un buon detersivo;
- nel seguito, uno di questi alunni ha confidato di non avere più compiuto il misfatto, ma negli anni scolastici successivi non c'è stato più nulla tra lui e la vittima; la rela-

azione tra loro non è mai stata riparata.

> Effetto oppositivo (resistenza)

- un comportamento "punitivo", in un certo senso, condiziona i ragazzi alla legge del più forte. L'educatore impone il rispetto delle regole mettendosi in una posizione di forza. In questo modo i ragazzi apprendono - come hanno fatto gli adulti - che è colui che tiene le redini che ha sempre l'ultima parola. I ragazzi hanno quindi 2 opzioni: o accettano il ruolo di sottomessi, o accettano la sfida e si lanciano nel combattimento. Come genitori, è facile prendere di peso un figlio che si rifiuta di andare a dormire e sollevarlo in alto.

Se si prova a farlo ancora 10 anni dopo con un figlio adolescente, si può ingaggiare un incontro di boxe.

Se un ragazzo percepisce che una certa strategia può fare vacillare l'autorità, la persona autoritaria dovrà alzare il tiro. In generale, questo gioco di bluff e rilancio porta solo ad altre escalation .

- Le punizioni diventano sempre più severe dato che sono inefficaci sul lungo termine: i bambini finiscono per proteggersi dai loro sentimenti spiacevoli, per blindarsi dietro un "me ne infischio" o "non mi fa neanche male" che gli insegnanti provano impotentemente a rompere con pene più severe.

Punire non è manifestare la propria autorità.

Puniamo per mancanza di autorità.

(I.Filliozat)

APPROCCIO INCURANTE (NON)

Esempio: un insegnante nota, durante la pausa, che alcuni alunni fumano nei bagni. Decide di NON preoccuparsene e di NON intervenire, ignorando il problema. Nelle scuole con molti problemi comportamentali, questo fenomeno è abbastanza comune. Gli insegnanti sono scoraggiati. L'hanno sperimentato tutti almeno una volta e sono convinti che intervenire non cambia nulla. Questo atteggiamento ha un effetto: gli studenti ricevono il segnale che possono fumare nei bagni. Ripeteranno questo comportamento e proveranno probabilmente a superare i limiti. I colleghi che si impegnano nella lotta si caricano della totale responsabilità. Si sentono non supportati, frustrati o scoraggiati.

APPROCCIO PERMISSIVO (PER)

È il caso degli insegnanti in buona fede che, per preoccupazione o compassione, intervengono in modo troppo protettivo, privando così gli studenti delle loro responsabilità. Esempio: suona la campanella. Gli studenti hanno reso l'aula una porcheria. L'insegnante lascia che gli studenti se ne vadano velocemente, rimette in ordine pensando: "la ricreazione gli farà bene". L'insegnante ha agito "al posto di" o PER gli alunni (eccesso di protezione). Il risultato si traduce spesso in abbandono o apatia per gli studenti e in esaurimento per l'insegnante.

APPROCCIO RESTORATIVO (PER)

Questo approccio reintegra gli "autori" nella loro comunità e riduce la probabilità di recidiva.

L'educatore coinvolge i ragazzi nel processo (partecipazione alla comunità, riparazione post-conflitto, ...).

Non si pone come un "giudice" ma come un autentico (non infallibile) sostenitore che trae la sua autorevolezza da fiducia reciproca e relazioni più strette all'interno della comunità. Insegnanti e studenti lavorano insieme, in modo che i giovani non sentano le regole vincolanti ma motivanti, come se fossero le "loro" regole.

Le RP possono essere sia a carattere preventivo che riparatore.

Esempi:

- Gli studenti che compongono con i loro compagni di classe il programma della giornata sportiva, in genere si impegnano di più in questo giorno rispetto a quando il programma viene loro imposto.
- Gli insegnanti coinvolti nell'elaborazione dei programmi didattici saranno meno critici nei confronti delle politiche scolastiche in seguito. Anche il coinvolgimento dei genitori è vantaggioso per tutte le parti.
- Durante la riunione di riparazione in seguito ad un litigio a scuola, la madre dell'autore si è scusata molto emotivamente con i genitori della vittima. Il tono della conversazione si è immediatamente addolcito. Così come le richieste delle vittime nel seguito dell'incidente.

OSSERVAZIONI

La SDW distingue 4 diversi approcci pedagogici. Nella realtà ce ne sono naturalmente molti di più. I riquadri (A, CON, NON, PER), nella loro forma ideale, in pratica non esistono. Ognuno combina struttura (controllo) e supporto (sostegno) in modo particolare, in varia misura.

Il giusto mix fluttua costantemente: ogni individuo, ogni scuola tende più o meno ad uno dei comportamenti di base descritti, auspicabilmente verso il riquadro in alto a destra (CON), anche se non è sempre così ai giorni nostri... Chiedersi quale sia la nostra posizione di partenza nella SDW, e riflettere insieme in proposito, è già di per sé una RP!

agire “restorativo” (“riparare” sia sul piano materiale che morale) = struttura (controllo) “sufficiente” + sostegno (supporto) “appropriato”

Ad esempio, spesso i bravi insegnanti intervengono all'inizio dell'anno scolastico in un modo più "direttivo" (autoritario) che alla fine. Intuitivamente, sanno che i componenti di un nuovo gruppo hanno più bisogno di chiarezza (e sicurezza), e che è più facile allentare la vite in seguito, anziché il contrario. Le situazioni di urgenza o emergenza richiedono comunque un atteggiamento energico. Al contrario, ci sembrerebbe assurdo punire uno studente che arriva tardi a scuola se veniamo a sapere che il suo amato cane è stato investito. Il supporto è quindi necessario anche se arginare i ritardatari è una priorità per la scuola.

In contesti di vita familiare, ad esempio nei rapporti tra genitori e figli, i quattro approcci potrebbero caratterizzarsi come segue (importanti sono anche le considerazioni sulle conseguenze/effetti):



PUNITIVO (A):

- regole ferree create dai genitori
- coerenza
- aspettative ben chiare
- i comportamenti desiderati sono incoraggiati con premi estrinseci come regali, denaro, privilegi speciali
- i comportamenti indesiderati sono scoraggiati con la paura per le punizioni come dolore fisico, isolamento, perdita di risorse (niente cena, niente permessi...) e perdita di privilegi
- risposta chiara ed immediata ai comportamenti indesiderati senza discussioni ed eccezioni
- la risposta ai comportamenti indesiderati è la punizione
- effetti plausibili: obbedienza, cooperazione, sottomissione, ribellione, sovversione, bullismo, acquiescenza, riluttanza, paura, rabbia, risentimento, atteggiamento difensivo, frustrazione, disperazione, apatia, negazione delle responsabilità, senso di colpa/vergogna/ sagio, dis-empowerment, disconnessione

RESTORATIVO (CON):

- criteri e indicazioni stabiliti in maniera collaborativa (appropriati all'età)
- coerenza
- aspettative ben chiare
- i comportamenti desiderati sono incoraggiati con premi intrinseci come comunicazione assertiva, apprezzamenti, vicinanza, riconoscimento
- i comportamenti indesiderati sono scoraggiati con affermazioni prossime e la conoscenza delle reali conseguenze delle azioni
- risposta chiara ed immediata ai comportamenti indesiderati
- ai comportamenti indesiderati si risponde con affermazioni prossime e domande; si chiede ai figli di collaborare con chi ha subito un torto per riparare al danno
- effetti plausibili: diligenza, cooperazione, collaborazione, auto-motivazione, responsabilizzazione, creatività, fiducia, empowerment, ispirazione, coinvolgimento, curiosità, orgoglio, autonomia, connessione

INCURANTE (NON):

- genitori assenti (fisicamente, mentalmente, emozionalmente)
- niente regole o criteri
- nessuna aspettativa
- nessuna conseguenza
- effetti plausibili: lassismo, noncuranza, paura, solitudine, isolamento, disperazione, sfiducia, distacco, disimpegno

PERMISSIVO (PER)

- nessuna regola, o regole in perenne cambiamento
- i responsabili sembrano i figli
- nessuna coerenza
- da poche aspettative a nessuna aspettativa; quando le aspettative vengono disattese, sono i genitori ad assumersi le responsabilità delle conseguenze
- le vite ed i piani dei genitori ruotano attorno ai figli. I genitori creano tutto e aggiustano tutto.
- i comportamenti desiderati sono incoraggiati con premi e assecondamenti
- i comportamenti non desiderati sono scoraggiati da minacce senza seguito o richieste blande
- effetti plausibili: perdita di motivazione, sfiducia, confusione, vergogna, negazione delle responsabilità, bullismo, apatia, paura, disperazione, disconnessione

Come già anticipato, in contesti scolastici, le RP sostengono che si dovrebbe lavorare CON gli altri (colleghi, alunni...), piuttosto che fare le cose A gli altri o PER gli altri.

Un altro esempio potrebbe essere un alunno che vuole uscire in cortile ma che ha difficoltà a indossare il suo cappotto (o analogamente un alunno con difficoltà ad allacciarsi le scarpe):

- una persona "PER" sistemerebbe il cappotto addosso all'alunno al suo posto;
- una persona "A" direbbe perentoriamente all'alunno di mettersi da solo il cappotto e di andare via, magari giudicandolo come incapace;
- una persona "NON" ignorerebbe l'alunno assumendo che lo indosserà da solo;
- una persona "CON" mostrerebbe all'alunno come indossare il cappotto, lo incoraggerebbe a provare a farlo da sè, e lo aiuterebbe se fosse necessario.

Tutti possono lavorare CON gli altri, occorre però del tempo in più per fermarsi, ascoltare, condividere emozioni, supportare (accompagnare) il processo di apprendimento o di conoscenza insieme. Le RP rappresentano un processo nel tempo, non un'immediata soluzione.

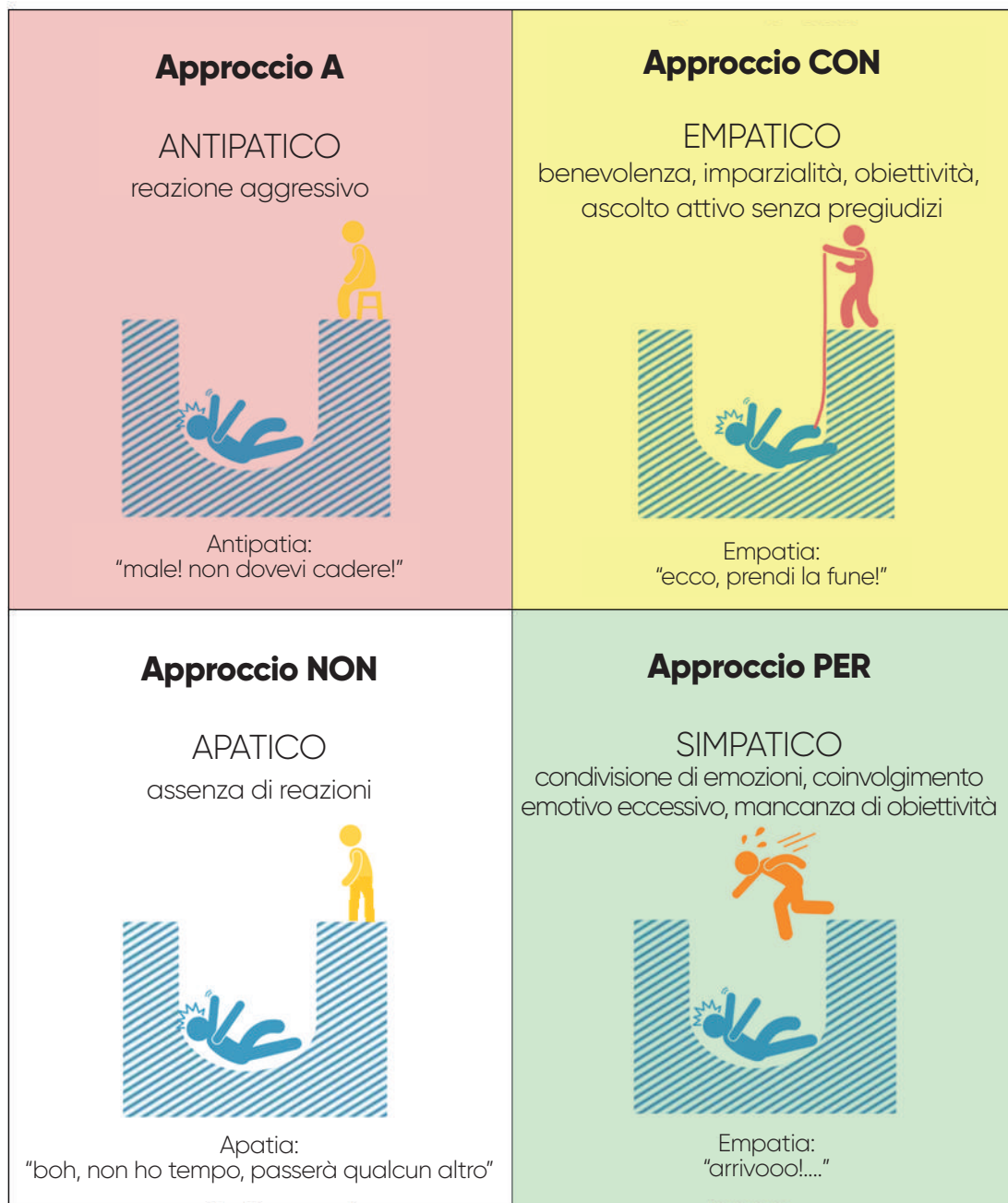
Più in generale, le RP non mirano a mettere necessariamente tutti d'amore e d'accordo, ma ad una convivenza consapevole e responsabile (aiutano a "farsene una ragione").



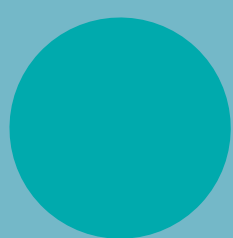
Di seguito sono evidenziate alcune differenze tra l'approccio punitivo e quello restorativo (entrambi con alto livello di controllo):

	PUNITIVO (A)	RESTORATIVO (CON)
Un cattivo comportamento è visto come:	infrangere le regole della scuola, disobbedire all'autorità	danno arrecato ad una persona o ad un gruppoΣ
Il processo fa affidamento su:	chi ha autorità stabilisce quali regole sono state infrante ed a chi dare la colpa	tutti collaborano alla risoluzione del problema, a (ri)stabilire relazioni ed a raggiungere risultati desiderati reciprocamente
La responsabilizzazione è vista come:	ricevere una punizione	comprendere l'impatto delle azioni, assumersi la responsabilità delle scelte, suggerire modi per riparare ai danni e ricomporre la comunità
Scopo della risposta:	pena o sofferenza come deterrente o elemento di prevenzione	risposta significativa per provare a riconciliarsi ed ammettere la responsabilità delle scelte
Effetti della risposta:	breve termine - il comportamento spesso si arresta sul momento ma si manifesta di nuovo al termine della punizione	lungo termine - gli allievi apprendono abilità sociali ed emozionali cruciali, utili per la carriera formativa e lavorativa, e per la vita

Un altro interessante punto di vista suggerito dalla SDW è a proposito delle diverse modalità di ascolto e del rapporto tra Empatia, Simpatia, Antipatia, Apatia (immagini tratte da <https://sophieturpaul.com/2015/03/03/empathie>):



Un ulteriore spunto immediato e divertente per "inquadrare" la SDW è questo video di un'affiliata asiatica di IIRP: "Having fun with the Social Discipline Window", che mostra molto efficacemente che dei quattro possibili approcci della SDW, tre semplicemente "non funzionano" :-)



**GOLDEN
CIRCLE**

GOLDEN CIRCLE



The Golden Circle

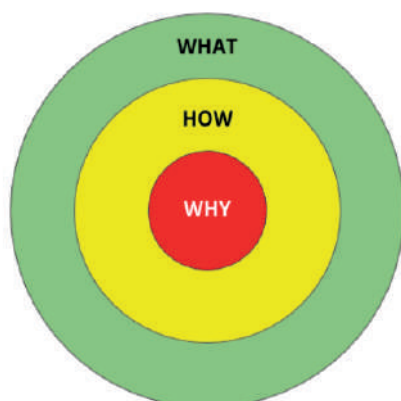
Il Golden Circle (Il Cerchio d'Oro) è un RP tool molto semplice ed efficace e di applicazione trasversale. L'idea alla base è spiegata nella conferenza TED "How great leaders inspire action", di Simon Sinek, 2010 (https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action - sottotitoli in italiano disponibili qui: <https://www.youtube.com/watch?v=-qp0HIF3SfI4>)

Come spiegare perchè le cose non vanno come previsto? O meglio, come spiegare perchè gli altri sono capaci di riuscire a fare ciò che sfugge ai nostri tentativi?

Per esempio: perchè Apple è così innovativa? di anno in anno fanno più innovazione dei loro competitor. Sono produttori di computer come gli altri. Hanno lo stesso accesso agli stessi talenti, le stesse agenzie, gli stessi consulenti, gli stessi media. E allora com'è che sembrano avere qualcosa di diverso?

Perchè Martin Luther King ha guidato i movimenti per i diritti civili? Non era l'unico ad avere sofferto nell'America pre-diritti civili.

E sicuramente non era il solo grande oratore dell'epoca. Perchè proprio lui? E com'è possibile che i fratelli Wright hanno potuto scoprire il volo motorizzato e controllato mentre sicuramente altri team meglio qualificati, meglio finanziati non l'hanno fatto, battuti dai fratelli Wright? C'è inoltre un'altra cosa in gioco. 3 anni e mezzo fa ho fatto una scoperta, e questa scoperta ha cambiato profondamente la mia visione di come funziona il mondo. E questo ha cambiato profondamente anche il mio comportamento. Si tratta di un modello. Di fatto tutti i grandi leader e le organizzazioni che ispirano il mondo, che si tratti di Apple, Martin Luther King o i fratelli Wright, pensano, agiscono e comunicano tutti allo stesso modo. Ed in una maniera totalmente opposta a tutti gli altri. Tutto quello che dovevo fare era codificarla. Si tratta sicuramente dell'idea più semplice del mondo. Io la chiamo "il cerchio d'oro":



Perchè (Why)

Come (How)

Cosa (What)

Questa piccola idea spiega perchè certe organizzazioni e certi leaders sono capaci di ispirare, o perchè gli altri falliscono.

Diamo una rapida definizione. Ogni persona, ogni organizzazione al mondo, sa quello che fa al 100%. Alcune sanno come lo fanno, sia che si chiami valore aggiunto, o processo proprietario, o brevetto di invenzione. Ma veramente pochissime persone e organizzazioni sanno perchè fanno quello che fanno. E con "perchè" non voglio dire "per ricavare profitto". Quello è una conseguenza. Per "perchè" voglio dire: a quale scopo? Qual è la vostra causa? In cosa credete? Perchè esiste la vostra organizzazione? Perchè è ciò per cui vi alzate al mattino? E perchè può interessare agli altri?

Il nostro modo di pensare, di agire, di comunicare, avviene di solito dall'esterno verso l'interno. E' evidente, andiamo dal più concreto al più astratto. Ma i leader ispirati, e le organizzazioni ispirate, a prescindere dalla grandezza e dai campi d'azione, tutti pensano, agiscono e comunicano invece dall'interno verso l'esterno. Vi faccio un esempio. Uso i dispositivi Apple perchè sono facili da capire e tutti lo sanno. Se Apple faceva come tutti gli altri, uno dei loro messaggi pubblicitari poteva essere tipo: "facciamo computer formidabili (what), hanno un design magnifico, sono facili da usare e user-friendly (how)". Ne vorreste uno? Bof! No!

Ecco come la maggior parte di noi comunica. Ecco come è fatto il marketing, come si prova a vendere. Ed ecco come la maggior parte di noi parla. Diciamo quello che facciamo, in cosa siamo diversi o migliori, e ci aspettiamo un certo comportamento, un acquisto, un voto, o cose del genere. "Ecco il nostro nuovo studio legale, abbiamo gli avvocati migliori ed i maggiori clienti, ci facciamo in quattro per i nostri clienti per cui lavoriamo...". "Ecco la nostra nuova automobile, ha un'autonomia superba, sedili in pelle, compratela!". Non ispira per niente.

Ecco il modo in cui Apple comunica veramente: "in tutto quello che facciamo, crediamo nella messa in discussione dello status quo. Crediamo in un modo diverso di pensare, il nostro modo di mettere in discussione lo status quo, e di rendere i nostri prodotti con un design magnifico, facili da usare ed user-friendly. Facciamo dispositivi formidabili, ne volete uno?". Stiamo già andando a comprarlo.

Tutto quello che ho fatto è di invertire l'ordine delle informazioni. Le persone non comprano quello che fate: comprano il perchè lo fate.

Questo spiega perchè è così rassicurante per ognuno comprare dispositivi Apple: computer, lettori MP3, smartphone...

Ma, come dicevo prima, Apple è semplicemente un produttore di computer, non c'è nulla di diverso come struttura dai loro concorrenti, che sono altrettanto qualificati per fabbricare tutti questi prodotti. Infatti ci hanno provato. Qualche anno fa, Gateway ha prodotto una TV LCD, ed erano molto qualificati a produrre TV LCD. Producevano monitor LCD da due anni. Nessuno li ha comprati.

Dell ha prodotto lettori MP3, palmari, prodotti di qualità elevata, ben costruiti. Nessuno li ha comprati. Anzi, pensandoci, non si dovrebbe neanche immaginare di comprare un lettore MP3 Dell. Perché dovremmo comprare un lettore MP3 da un produttore di computer? Ma lo facciamo tutti i giorni. Quello che le persone comprano, non è quello che voi fate, ma il perché lo fate. Lo scopo non è fare business con tutti quelli che hanno bisogno dei vostri prodotti, lo scopo è fare business CON le persone che credono in ciò in cui voi credete.

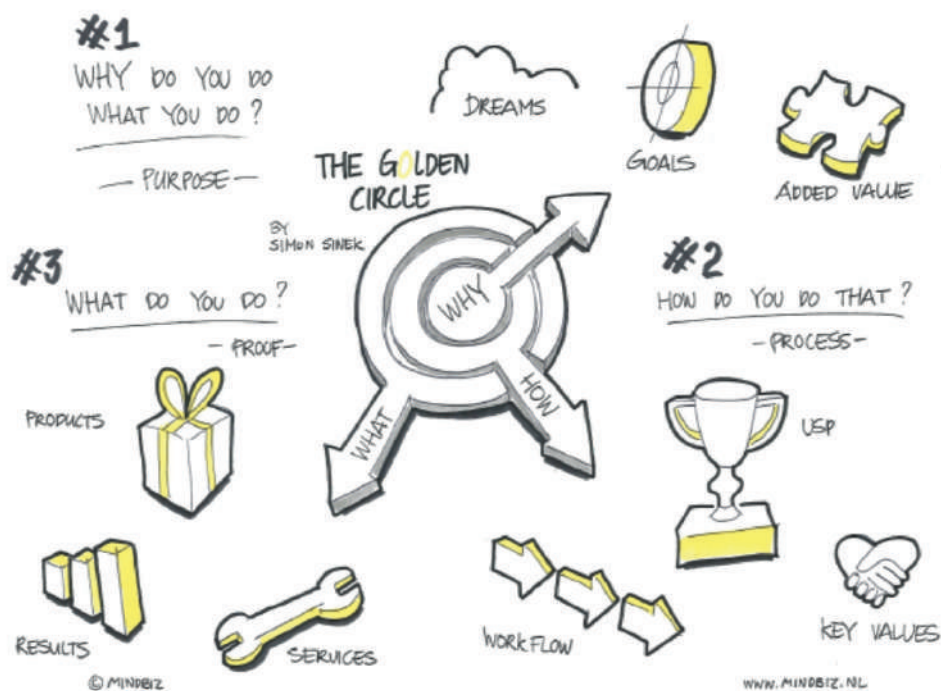
Ed ecco la parte migliore. Nulla di quanto vi ho detto è un'opinione. E' ancorato nei fondamenti della biologia. Non psicologia, ma biologia. Se guardate la sezione di un cervello umano, dall'altro in basso, vedrete che il cervello è distinto in tre componenti principali che corrispondono perfettamente al cerchio d'oro. La parte più recente, quella dell'Homo Sapiens, la neocorteccia, corrisponde al livello del "what". La neocorteccia è responsabile dei nostri pensieri razionali e analitici, e del linguaggio. Le due sezioni verso il centro formano invece il nostro sistema limbico, che è il responsabile di emozioni e sentimenti, come la fiducia o la lealtà, dei nostri comportamenti "umani", delle nostre decisioni. Non ha capacità di linguaggio.

In altri termini, quando comunichiamo dall'esterno verso l'interno, sì, le persone capiscono una gran quantità di informazioni complicate, come funzioni, vantaggi, fatti, numeri, ma tutto ciò non induce comportamenti. Quando comunichiamo dall'interno verso l'esterno, parliamo direttamente alla parte del cervello che controlla il comportamento, e permettiamo alle persone di razionalizzarlo con gli elementi tangibili di quello che diciamo e facciamo. Da qui provengono le decisioni di istinto. Sapete, a volte si possono dare a qualcuno tutti i fatti e i numeri, ma poi "so cosa significano i fatti e i numeri, ma sento che non è così". Perché si usa il verbo "sentire"? Perché la parte del cervello che controlla i processi decisionali non controlla il linguaggio, ed il massimo che riusciamo a dire è "non so, sento che non è giusto".

Oppure a volte diciamo di fare le cose col cuore o con l'anima, ma mi dispiace dirvi che non ci sono altri organi che controllano il comportamento. Succede tutto qui, nella parte del sistema limbico del cervello, che controlla le decisioni ma non il linguaggio. Ma se non sappiamo perché facciamo quello che facciamo, e se le persone reagiscono al perché, allora come potremmo convincere le persone a votare per noi o a comprare i nostri prodotti, o, cosa più importante, ad essere "fedeli" e volere fare parte di quello che facciamo? (... continua nella conferenza TED)

A prescindere dalla reale validità "scientifica" delle ideologie e del modello del Golden Circle di Sinek, nella pratica delle RP lo schema What/ How/ Why, eventualmente abbinato ad un opportuno codice dei colori, può effettivamente rappresentare uno strumento intuitivo per disporre di ulteriori livelli di punti di vista e collegamenti sottesi tra gli altri RP tool.

Ad esempio, pensando alle RQ (Restorative Questions), il **"WHAT"** (dati e fatti, approccio "facile") può essere considerato come chiave di accesso alla dimensione più profonda, delicata ed emozionale (passionale, esplosiva...) del **"WHY"** (inteso da Sinek come motivazione guidata dalle emozioni). Mentre, se si trova la connessione appropriata tra WHY ed **HOW** (i processi adottati per passare dal WHY al WHAT o verso un miglioramento dopo un conflitto, previo accordo su azioni tangibili), si ha un "effetto WOW!" ;-)



(immagine tratta dal blog di mindbiz.nl)

*"...the aim is to do (projects, business ...) WITH people who believe in what you believe.
So, what do you believe in?"*

"if you can't explain it simply, you don't understand it well enough"
Albert Einstein

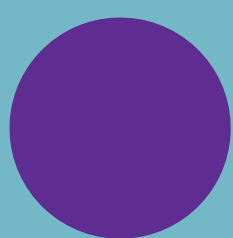
Si può fare un parallellismo con la terminologia del project management GOPP (Goal Oriented Project Planning):

WHY ↔ obiettivi generali a medio e lungo termine, obiettivo specifico, scopo

WHAT ↔ risultati, outputs

HOW ↔ attività/azioni per conseguire gli outputs/ risultati

Il Golden Circle può essere quindi molto utile anche per disegnare mappe concettuali coinvolgenti insieme al team di un progetto. Ad esempio qui si trova un sommario del progetto RESTORE secondo lo schema del Golden Circle.



RP

CONTINUUM

Restorative Continuum



RP Continuum

(Adattamenti da <https://www.iirp.edu/pdf/Defining-Restorative-ve.pdf> e da Le Souffle)

Il tool RP Continuum è utile per collocare concettualmente i vari metodi RP in una cornice operativa panoramica e coerente, governata da alcuni principi di base, come postulati alla base di una teoria che riguarda riparare e costruire relazioni.

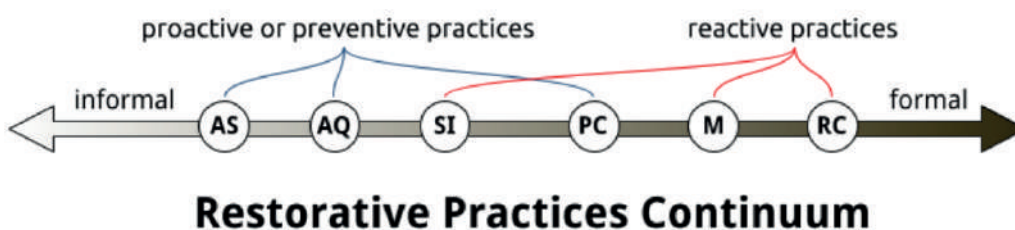
Tali principi fondanti sono (cfr. la sezione dedicata alla Teoria delle Emozioni):

“le condizioni migliori per gli esseri umani sono quelle in cui si ha una libera espressione delle emozioni, con una minimizzazione di quelle negative ed una massimizzazione di quelle positive”

(Tomkins' Blueprint).

“è attraverso lo scambio reciproco di espressioni di emozioni che costruiamo comunità, creando i legami emozionali che ci legano insieme” (Nathanson).

Le RP tendono a fornire alle persone le condizioni per esprimere e scambiare emozioni in un ambiente in cui ci si possa sentire a proprio agio, mediante una densa gamma di metodi e azioni che vanno da un livello informale e poco strutturato (es. azioni quotidiane occasionali), ad un livello formale e molto strutturato (es. Cerchi Restorativi con un elevato numero di partecipanti; nell'immagine, “reactive” si riferisce a conflitti agiti):



Si riportano alcuni elementi rappresentativi del Continuum (l'elenco è indicativo ma non esaustivo).

AS - Affective Statements (express your feelings!)

Brevi affermazioni "non-giudicanti" su come ci si sente, in prima persona, in conseguenza del comportamento altrui (es. dispiaciuti, frustrati, arrabbiati, felici...); creazione di un "ponte empatico" tramite libera espressione delle proprie emozioni e sentimenti.

Esempi:

- anzichè esclamare "smettetela di parlare!" un insegnante potrebbe dire "sono triste per il fatto che non mi ascoltate", e poi "ho lavorato tanto per preparare la lezione e pensavo che vi sarebbe piaciuta, potreste parlare per alzata di mano? "
- anzichè esclamare "smettila di prendere in giro (o disturbare) il compagno!" un insegnante potrebbe dire "sono preoccupato nel vederti prendere in giro il compagno", e poi "il rispetto reciproco è una cosa importante, potresti dirmi cosa succede tra voi due?"
- esempio provocatorio per un allievo che arriva spesso in ritardo: "sono contento di riverderti! Ma sono amareggiato per il ritardo malgrado i miei sforzi, e per le lamentele dei colleghi!"
- "sono rimasto molto deluso quando hai fatto questa cosa" (oppure in senso positivo)
- "sono veramente sconvolto e arrabbiato per quanto è successo" (oppure in senso positivo)
- "mi sento veramente frustrato e ferito, dalle tue azioni tutto il lavoro che ho fatto mi sembra sprecato" (oppure in senso positivo)

AQ - Affective Questions

Domande libere, allo scopo di ottenere affective statements, per muovere la conversazione da un livello razionale ad un livello emozionale; opportunità per riflettere sull'impatto emotivo delle azioni (ponte empatico) o per promuovere la libera espressione delle emozioni. Gli autori vengono messi alla prova sulle conseguenze (materiali ed emotive) delle loro azioni, sul fatto che i loro comportamenti causano danni e non solamente infrazione di regole.

Es: *Cos'è successo? Cosa pensavi in quel momento? Com'è stata coinvolta Marta dalle tue azioni? Come ti sei sentito tu? Come pensi che lei si sia sentita? Cosa ne pensi di quello che ho appena detto?*

In circostanze positive, un adattamento in positivo di queste AQ può essere usato proattivamente per identificare, riconoscere, "tirare fuori" emozioni e sentimenti positivi, costruendo così capitale sociale e rafforzando le relazioni (IIRP).

SI - Small Impromptu Conference

Incontri occasionali e improvvisati con alcune semplici regole formali, in cui si utilizzano ad esempio sequenze strutturate di Restorative Questions (RQ) o metodi della Peer Mediation. Per le RQ si rimanda alla sezione dedicata.

PC - Proactive Circles

Cerchi di ascolto (ProDas), o cerchi proattivi/ tematici (discussioni su un tema prefissato), con regole e ritualità strutturate (si rimanda alla sezione dedicata), in cui si crea un clima di fiducia (confidenza) e relativa sicurezza per il libero scambio di idee ed emozioni.

M - Mediazione

Incontri con metodologie della Mediazione ben strutturati ed adeguatamente preparati. Grazie alla collaborazione pluriennale con Le Souffle, ed a diversi progetti europei in cui è stato anche capofila, il CRESM ha acquisito una notevole esperienza in questo campo specifico.

RC - Cerchi Restorativi

Rappresentano il massimo livello di formalità nelle RP, e richiedono un'attenta preparazione, anche a livello strategico.

Prevedono l'impiego di script ad hoc (sequenze di istruzioni per i facilitatori RP, contenuti comunicativi), nonché metodi e strategie per l'utilizzo di RQ in un gruppo esteso, che includono, oltre al Cerchio Restorativo vero e proprio, anche fasi di preparazione, incontri o conversazioni individuali, cerchi di monitoraggio.

Gli script delle conversazioni restorative esplorano:

- la qualità delle relazioni
- le persone interessate da conflitti o azioni illecite
- i danni potenziali risultanti
- i bisogni delle persone coinvolte
- le proposte di soluzioni ai problemi per riparare il danno e rimediare nei confronti della comunità

Per il concetto di "restorativo" si rimarca la differenza di approccio con la giustizia tradizionale:

- Giustizia convenzionale

Individuare vittima e autore (di chi è la colpa? quale punizione è necessaria?).

Rieducazione tramite punizione.

Autore/reo: interesse a ridurre la sanzione/pena. Recidiva.

Vittima: non sempre attribuisce un senso all'accaduto, perdere del senso di frustrazione, non riconoscimento, non senso.

- RJ / RP

Autore: opportunità di riconoscere la responsabilità delle proprie azioni e prendere coscienza delle conseguenze (su se stesso, vittime, gruppo, comunità).

Vittima: riconoscimento e attribuzione di senso rispetto all'accaduto. In generale: prevenzione delle recidive; RIPARAZIONE DELLE RELAZIONI; diminuzione delle recidive e prevenzione dell'esclusione; favorire la reintegrazione ed un clima di relazioni migliori; comprensione dei valori e del senso delle regole istituzionali. Le RP non mirano a destrutturare regole e leggi, o sminuire il ruolo delle figure di autorità (l'approccio CON nella SDW è comunque caratterizzato da un ragionevole livello di struttura e regolamentazione); anzi aiutano a comprenderne l'importanza.

La sinergia, nel tempo, degli elementi del **Continuum RP** sperimentati in una comunità (scuola, famiglie, quartiere, etc), porta a:

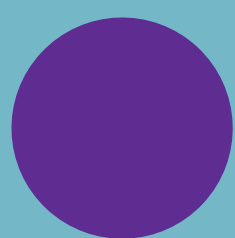
- "costruire" la comunità, prevenire i conflitti, creare relazioni (legami) e senso di appartenenza, sicurezza e responsabilità reciproca;
- mantenere o riparare le relazioni e il senso di appartenenza, sicurezza e responsabilità reciproca;
- riparare i danni materiali.

<< sebbene i processi restorativi formali possano avere un impatto enorme, le pratiche informali hanno un impatto cumulativo perché fanno parte della vita di tutti i giorni >> (McCold&Wachtel, 2001)

<https://www.iirp.edu/defining-restorative/restorative-practices-continuum>

Video suggerito su un modello di attuazione concreta del Continuum RP a scuola: Restorative Practice - The Swansea Model (traduzione automatica in italiano attivabile tramite sottotitoli)

https://www.youtube.com/watch?v=JYzZ6l_kKeQ



**FAIR
PROCESS**

Fair process



3E in School Management: Engagement, Explanation, Expectation Clarity

Fair Process

(Processo decisionale imparziale, super partes)

(Adattamento da testi di Le Souffle ed IIRP)

I concetti del Fair Process derivano da uno studio sulla relazione tra fiducia, scambio di idee e produttività a livello di impresa:

<< Le persone danno importanza alle decisioni, ma maggiormente al processo adottato per giungere a quelle decisioni >>

<< Gli individui molto probabilmente si fidano e cooperano liberamente con i sistemi - sia che escano vincitori o sconfitti da quei sistemi - quando viene osservato un processo imparziale >>

(Kim and Mauborgne, Harvard Business Review, 1997)

Principi del **Fair Process** (le tre E):

ENGAGEMENT (coinvolgimento di tutti i partecipanti nel processo)

Coinvolgere le persone nel processo decisionale invitandole a condividere le loro idee e a dare la loro opinione sulle idee degli altri. I dipendenti si sentono apprezzati, valorizzati, riconosciuti. Viene creata una sorta di saggezza o intelligenza collettiva. Il coinvolgimento si traduce in decisioni di gestione migliori e un maggiore impegno da parte di coloro che eseguono le decisioni.

EXPLANATION (spiegazione, trasparenza, comprensione condivisa)

Spiegare a tutti coloro che sono coinvolti e interessati dalla decisione su come si è arrivati a una determinata decisione e in base a quali criteri. Questo principio assicura alle persone coinvolte che la direzione (management) ha tenuto conto delle loro opinioni e ha preso decisioni in modo "imparziale" nel solo interesse dell'organizzazione. Una spiegazione trasparente crea fiducia nelle intenzioni della direzione, anche se le proprie idee non sembrano essere state ritenute. La trasparenza genera fiducia, la fiducia genera migliore impegno e collaborazione.

EXPECTATION CLARITY (chiarezza delle aspettative, visione chiara per il futuro)

Assicurarsi che tutti comprendano la decisione presa e cosa ci si aspetta da loro in futuro. Comunicare chiaramente (anche per iscritto) quali sono gli obiettivi concreti, le nuove norme e "regole del gioco", e quali saranno le possibili conseguenze se queste aspettative non vengono soddisfatte. In Italia si direbbe "patti chiari e amicizia lunga".

Il **Fair Process** può rappresentare un'ulteriore caratterizzazione dell'approccio CON della SDW. Anche la consistenza (coerenza) dell'applicazione di RP tool chiari e lineari, nello stesso modo per tutti, rappresenta un elemento fondamentale del Fair Process e delle RP. Ad esempio, applicare schemi ricorrenti di RQ ben definite (es. durante Small Impromptu Conference o nella preparazione di Cerchi Restorativi), concorre ad una sorta di sensibilizzazione culturale e consapevolezza di essere coinvolti in processi gestiti con equità; oltre a predisporre stati d'animo collaborativi e confidenti grazie alle caratteristiche di oggettività (es. "just, trust it! semplicemente, fidati!" degli script dei Cerchi Restorativi o degli schemi collaudati di RQ).

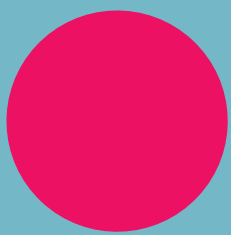
Il **Fair Process** è un elemento fondamentale nell'ambito della Restorative Justice (RJ), ed il Cerchio Restorativo è ancorato a questi 3 principi basilari legati ai concetti del "CON" della SDW. Che si tratti del modo in cui i manager prendono decisioni a livello aziendale, o in cui un insegnante affronta la riorganizzazione di una classe, le dinamiche rimangono le stesse. Ognuno di noi ha il bisogno fondamentale di essere valorizzato come essere umano. Vogliamo essere ascoltati e compresi, sentire di "contare".

<< Un processo decisionale imparziale crea fiducia e coinvolgimento, la fiducia ed il coinvolgimento producono cooperazione volontaria, e la cooperazione volontaria stimola la performance, portando le persone ad andare oltre al senso del dovere, condividendo le loro conoscenze ed usando la loro creatività >> (Kim and Mauborgne)

NB: Il Fair Process è diverso da un processo decisionale basato sul consenso o la democrazia sul luogo di lavoro. Non riguarda necessariamente l'armonia e non cerca l'adesione con compromessi rispondenti alle opinioni e ai bisogni di ciascun individuo. Riguarda piuttosto la ricerca di un'idea "migliore", sia che provenga da una sola persona che da un intero gruppo.

Esempi:

- Un preside che deve introdurre un nuovo programma orario potrebbe cominciare col consultare il corpo docenti per poi comunicare i criteri seguiti nel modo più trasparente possibile.
- Un docente potrebbe indicare chiaramente, all'inizio del trimestre, quali sono le aspettative a livello di studio, compiti e valutazioni. In questo modo, gli studenti non si confronteranno con sorprese che potrebbero portare ad ulteriori discussioni.
- Aspetti sulla disciplina: anche il processo che precede una punizione, una sospensione o un'esclusione dovrebbe essere imparziale. Le regole e le convenzioni dovrebbero essere chiare agli studenti e ai loro genitori fin dall'inizio dell'anno scolastico (o al momento dell'iscrizione), così come le conseguenze se lo studente non le rispetta.



RESTORATIVE QUESTIONS (RQ)

Restorative Questions



Restorative Problem Solving – Circle in School (Childhood Development Initiative – Ireland, Youtube)
https://www.youtube.com/watch?v=vucxpu0_zol

Restorative Questions (RQ)

Le "domande restorative" sono state sperimentate inizialmente da Terry O'Connel negli anni '90, ex ufficiale di polizia australiano, che ne ha dimostrato l'efficacia con autori e vittime di crimini (cf. <https://www.iirp.edu/defining-restorative/restorative-conference>). Il lavoro successivo degli studiosi ha portato ad una "selezione darwiniana" di cosa funzionava meglio e cosa no, sino a codificarne la forma ed a proporle nel quadro del Continuum RP tenendo conto dei principi delle 3 E del Fair Process (stesse procedure semplici, chiare e oggettive per tutti).

Nella forma proposta e utilizzata da IIRP, si tratta di un set di semplici domande che i facilitatori RP, adeguatamente formati, rivolgono alle parti confliggenti (autori e vittime), con tempi e modi opportuni. Le Restorative Questions possono essere riportate su card tascabili (come nelle figure seguenti), o affisse alle pareti di appositi spazi nelle scuole, come già sperimentato in molte scuole in Europa e in America (Fair Process). Possono essere utilizzate per Small Impromptu Conference o per i Cerchi Restorativi.

Restorative Questions secondo IIRP

Per le vittime

1. Cos'è successo?
2. Quali erano i tuoi pensieri in quel momento?
3. Quali sono stati i tuoi pensieri da allora?
4. Che effetti ha avuto l'accaduto su di te e sugli altri?
5. Qual è stata la cosa più difficile per te?
6. Cosa pensi che debba succedere dopo?

Per gli autori (offenders)

1. Cos'è successo?
2. Cosa stavi pensando in quel momento?
3. Quali sono stati i tuoi pensieri da allora?
4. Chi è stato coinvolto dalle tue azioni?
5. Che effetti hanno avuto le tue azioni su di loro?
6. Cosa pensi che debba succedere dopo?



Il gruppo di lavoro del progetto RESTORE ha proposto un modello unificato per autori e vittime, con "6 domande standard":

Restorative Questions secondo il gruppo di studio del progetto **RESTORE**

Six Standard Questions:

1. What happened?
2. What were your thoughts at the time?
3. What have your thoughts been since?
4. How has this affected you and others? Who has been affected by what you did? In what way? (offender)
5. What has been the hardest thing for you?
6. What do you think needs to happen next?

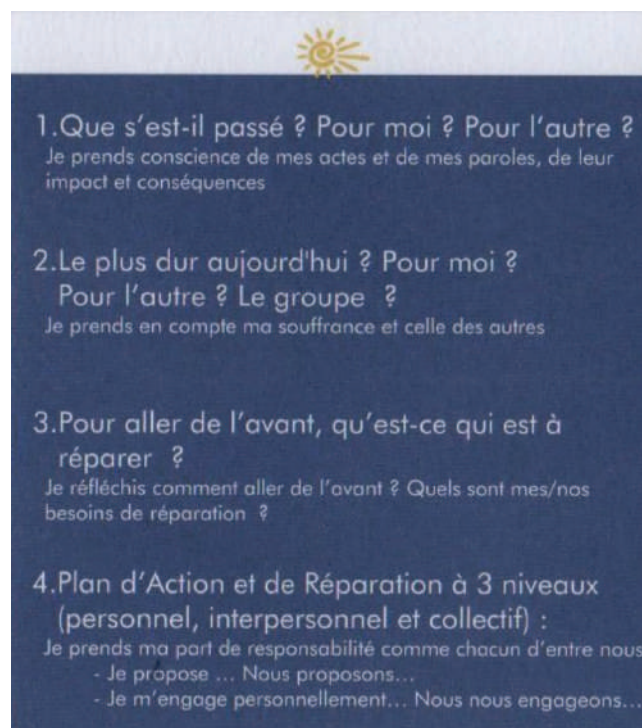
Sei domande standard (Fair Process' 3E: Engagement, Explanation, Expectation Clarity):

1. Cosa è successo?
2. Cosa hai pensato in quel momento?
3. Cosa hai pensato da allora?
4. Che effetti ha avuto l'accaduto su di te e sugli altri?
Chi è stato coinvolto dalle tue azioni (autore)? In che modo?
5. Qual è stata la cosa più difficile per te?
6. Cosa pensi che bisogna fare d'ora in poi?

Le domande sono neutrali e non-giudicanti. Cercano di co-struire una certa comprensione anziché biasimare o incolpare. Portano i partecipanti dal passato (cos'è successo) al futuro (riparazione del danno). Chiedono di riflettere sugli effetti delle azioni (conseguenze materiali ed emotive) e su chi è stato interessato da tali effetti. Possono aiutare l'autore a sviluppare una certa empatia nei confronti delle vittime. La persona che fa le domande (il facilitatore RP) dovrebbe essere visto come obiettivo e rispettoso, questo facilita l'espressione di ciascuna storia e punto di vista. Ci sono domande sul "pensare", che probabilmente otterranno risposte su emozioni e sentimenti.

Restorative Questions secondo **Le Souffle**

Il gruppo di Le Souffle propone una versione in "4 step restorativi" con un piano di azione e di riparazione concreto e sottoscritto, tenendo conto dei livelli personale, interpersonale, collettivo.



1. Cos'è successo? (per me? per l'altro? per il gruppo?)
2. Qual è la cosa più difficile oggi? (per me? per l'altro? per il gruppo?)
3. Per migliorare la situazione, cosa si deve riparare?
4. Piano d'Azione e di Riparazione a 3 livelli (personale, interpersonale, collettivo).

Le RQ sono uno strumento di gestione dei conflitti basato sul presupposto che un gruppo di persone sia potenzialmente in grado di risolvere insieme determinati problemi o difficoltà. Autori, vittime, parenti, membri della comunità interessata sono invitati a trovare insieme soluzioni, eque per tutti, per porre fine al conflitto.

Gli obiettivi delle RQ sono:

- porre l'attenzione sulle relazioni e sulle persone, distinguendo la persona dalle sue azioni;
- porre l'attenzione sul danno e sulla sofferenza causati, anziché sulle regole o leggi infrante;
- incoraggiare la responsabilità e la responsabilizzazione (senza incolpare);
- impegnare e coinvolgere tutti, ognuno in prima persona;
- incoraggiare la risoluzione collaborativa dei problemi;
- dare la parola a ciascuno e una voce a tutti.

Considerazioni sulle RQ

<< Penso che la prima domanda da porsi sia “Di cosa hanno bisogno i ragazzi?”, seguita immediatamente da “Come possiamo venire incontro a questi bisogni?”. La risposta sarà molto differente da quella ottenuta se iniziavamo dalla domanda “Come posso ottenere dai ragazzi quello che voglio io?” >> Kohn, 1996

In accordo ai “6 principi delle RP”,

1. Importanza delle relazioni
2. Porre l'accento sul danno e la sofferenza causata anziché sulla regola o legge infranta
3. Incoraggiare la responsabilità e la responsabilizzazione, senza incolpare
4. Coinvolgere tutti
5. Incoraggiare la risoluzione collaborativa dei problemi
6. Dare la parola ad ognuno ed una voce a tutti

Le Souffle (che vanta una ragguardevole esperienza nel campo della Mediazione) ha semplificato ed armonizzato le RQ “canoniche” rendendole identiche per autore e vittima. Anche il gruppo di studio del CRESM, con la supervisione diretta di Le Souffle, ha sperimentato un set essenziale ed unificato (per autore e vittima) di RQ, nel senso che la sequenza dovrebbe includere ALMENO le domande fondamentali. Le RQ possono essere comunque modulate o aggiunte (es. alternative tra parentesi nel box seguente), seppure con molta attenzione, in base ai casi ed all'esperienza del facilitatore. Si riporta una versione ridotta delle RP secondo un'ottica correlata al Golden Circle:

RESTORATIVE QUESTIONS (CRESM)

Livelli: 1 – razionale, fatti **(what)**; 2 – emotivo **(why)**;
3 – processo **(how)**

1 – Cos'è successo? (Quali sono state le tue azioni?) (Quali conseguenze a livello materiale ci sono state per te? per gli altri?)

2 – Quali conseguenze (a livello emotivo) ci sono state? (per te? per gli altri?) (Come ti ha fatto sentire la situazione?) (Cosa ne pensi?) (Qual è la cosa più difficile?)

3 – Cos'è necessario per migliorare la situazione? Tu come pensi di fare?

Da notare che il verbo inglese "to affect" (interessare, coinvolgere, provocare effetti) può avere una doppia valenza sia sul piano materiale (svolgimento dei fatti) che emotivo (colpire, toccare emotivamente). I facilitatori che attuano le RQ dovrebbero trarre informazioni su entrambi gli aspetti: prima i fatti (approccio "facile"), dopo la delicata fase della libera espressione di emozioni e sentimenti; per poi condurre verso il processo di riparazione tramite proposte di azioni materiali concrete da parte degli interessati, dopo che i punti di vista di tutti i partecipanti siano stati debitamente espressi ed ascoltati.

La semplificazione della sequenza delle RQ rispetto alle 6 standard del progetto RESTORE può anche essere utile in una fase di introduzione delle RP in contesti in cui le RP non sono state ancora adottate, laddove l'abitudine e la confidenza nei confronti delle RQ standard debba essere ancora creata, ed i tempi delle risposte alle sequenze complete risultassero eccessivi. Anche il linguaggio e la cultura locale, ovviamente, può richiedere un adattamento della forma delle RQ, perciò è importante che i facilitatori RP padroneggino il senso della procedura, le informazioni da trarre, i comportamenti e gli atteggiamenti da tenere.

In ogni caso vanno ponderati attentamente gli "effetti collaterali" del cambiamento di forma delle RQ. Ad esempio, si potrebbe pensare di chiedere "qual è il problema?" al posto di "qual è la cosa più difficile?"

Ma una risposta plausibile potrebbe essere "come ti permetti di dire che ho un problema?" o simili.

I cambiamenti di forma delle RQ già "collaudate" vanno quindi valutati secondo i casi (ad esempio quando si percepisce un bisogno latente di condividere lo stato d'animo), cosa che richiede un minimo di esperienza. Nel dubbio... trust the script! ;-)

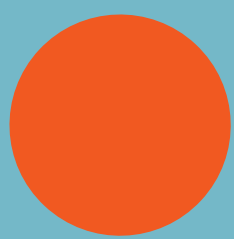
Inoltre, in accordo al principio CON della SDW, la partecipazione alle RQ non dev'essere forzata ma concordata (le RP propongono, non impongono). Se in dato momento, ad esempio in un contesto familiare, alla domanda "cos'è successo?" fa seguito un "non sono fatti tuoi!", è meglio rinnovare l'invito con calma e gentilezza, con un'affermazione del tipo "va bene, quando vorrai, se vorrai, mi troverai disponibile a parlarne insieme", magari con un gesto per stemperare la rabbia (es. l'offerta di un dolce). Le RP non rappresentano una soluzione immediata, ma un processo nel tempo, ed i risultati si ottengono con pazienza e continuità (RP Continuum).

Un principio importante è "non chiedere mai perchè!" ("never ask why!"): il "perchè" può essere percepito come giudicante o distanziante, e può alimentare un'escalation emozionale. Inoltre si indurrebbe la persona interessata ad elaborare una risposta ragionata, in cerca di una motivazione di parte, cosa che non rientra negli scopi delle RQ, incentrate piuttosto sulla stimolazione di risposte semplici, libere e spontanee. In quest'ottica, nel set standard delle RQ, si chiede "Cosa hai pensato in quel momento?" e "Cosa hai pensato da allora?", lasciando libera l'espressione di pensieri spontanei ma anche di sentimenti ed emozioni. Se le stesse RQ vengo riproposte in tempi diversi, ed a più persone (Fair Process), si ha un ulteriore modo per dare spazio, nel tempo, al processo di presa di coscienza e responsabilizzazione.

La successione (ordine) delle domande è importante (non vanno permutate), ma è altrettanto importante che non siano incalzanti e che vengano "innescate" dall'ascolto, altrimenti si rischia di perdere gran parte delle informazioni utili.

Le RQ si possono usare sia in momenti estemporanei (es. un conflitto improvviso in corso - Small Impromptu), sia strutturati (es. Cerchi Restorativi).

E' importante tenere presente che l'approccio "restorativo" riguarda sia il livello materiale (riparazione materiale dei danni) sia il livello morale e relazionale ("ricomporre" - to restore - le relazioni interpersonali e collettive), eventualmente (non necessariamente) giungendo ad una riconciliazione se si perviene ad un accordo - anche informale - tra le parti.



TEORIA DELLE EMOZIONI

Teoria delle Emozioni



Free expression of feelings and emotions in RP Circle (The Swansea Model, Youtube)
https://www.youtube.com/watch?v=JYzZ6l_kKeQ

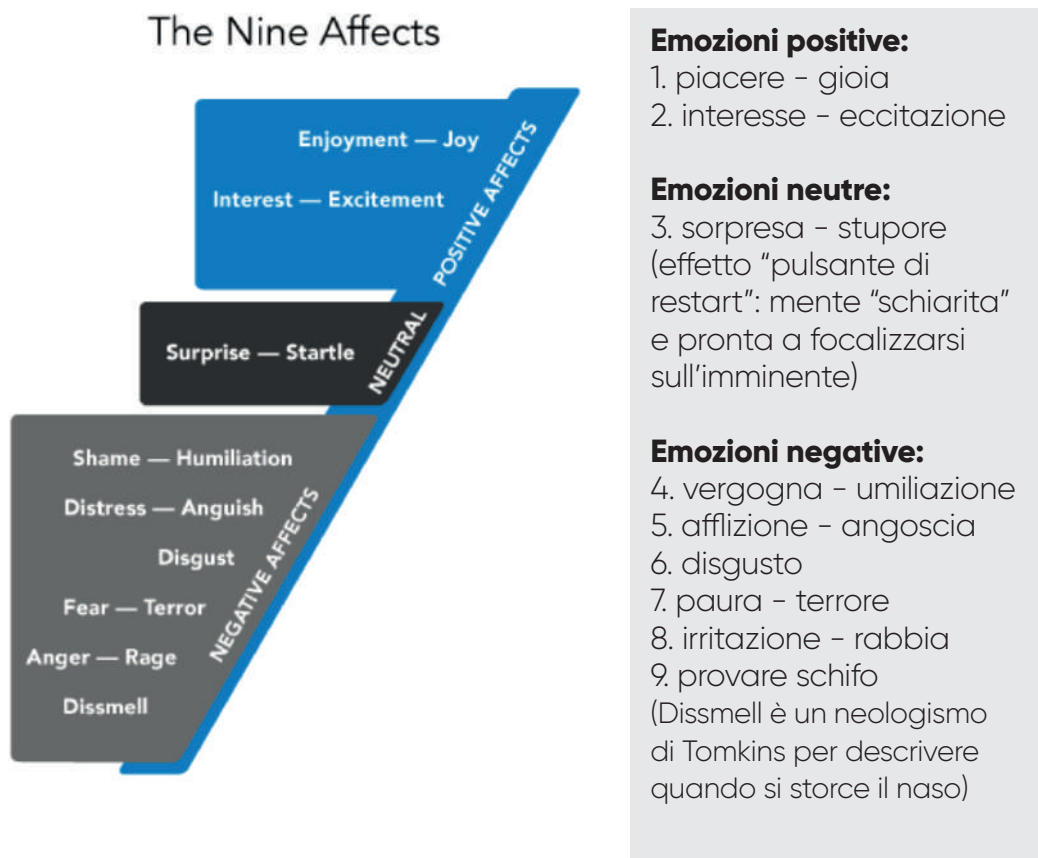
Affect Theory (Teoria delle Emozioni)

Nella discussione sul Continuum RP, si è visto che la libera espressione di emozioni e sentimenti è un caposaldo delle RP, essendo fattori basilari per le relazioni. Tutti proviamo emozioni e sentimenti, però non sempre troviamo le parole adatte per descriverli. Anzi, a volte non sappiamo nemmeno riconoscerli o identificarli. In alcuni cerchi a scuola vediamo che a spesso i ragazzi sembrano in difficoltà o imbarazzo se gli si chiede di esprimere come si sentono, o quali emozioni hanno provato durante la visione di un video proposto. E non tutti hanno chiara la differenza tra emozioni e sentimenti. Quindi per la pratica delle RP è importante disporre di strumenti (bussole) per avere riferimenti in proposito.

Ci sono varie teorie e modelli sulle emozioni, qui si riportano sia quelle adottate da **IIRP**, sia da **Le Souffle**, entrambe con angolazioni e prospettive utili per tutta la gamma di situazioni del Continuum RP.

Secondo il Continuum RP, le affective questions o statements, insieme ad altre pratiche restorative, danno l'opportunità alle persone di esprimersi liberamente. La psicologia delle emozioni, basata sul lavoro dello psicologo Silvan Tomkins, aiuta a comprendere perchè le persone agiscono e rispondono in certi modi, e perchè le RP "funzionano".

Secondo Tomkins, gli esseri umani provano, per costituzione biologica, nove emozioni innate (Nine Affects), la maggior parte definite da coppie di parole che ne rappresentano l'espressione meno e più intensa (da <https://www.iirp.edu/defining-restorative/nine-affects>):



Tomkins ha scritto che poichè ci siamo evoluti, come specie umana, per sperimentare tutti i nine affects, siamo portati per costituzione a sentirci meglio quando riusciamo ad esprimere liberamente tutte le emozioni, favorendo comunque quelle positive e non rimuginando su quelle negative (Tomkins' Blueprint).

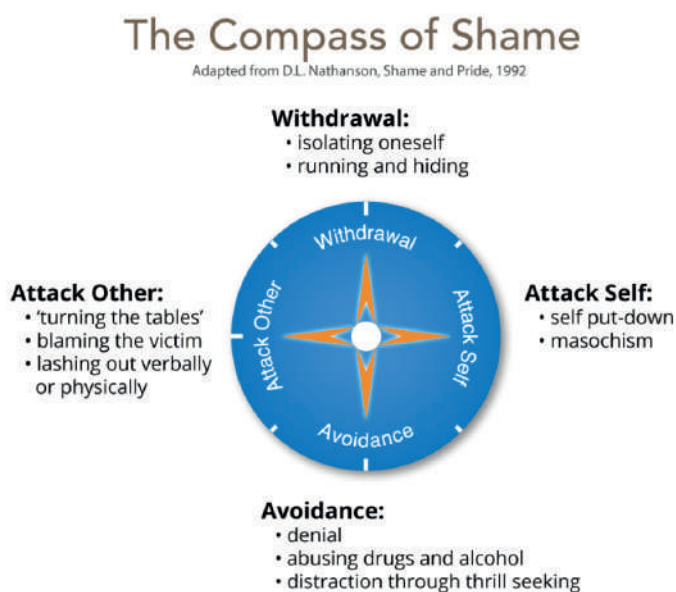
Lo psichiatra Donald Nathanson, di cui Tomkins è stato mentore, ha poi esteso il modello di Tomkins alla dimensione della comunità.

Incoraggiando le persone ad esprimere emozioni e sentimenti, e fornendo condizioni agiate per poterlo fare, le RP pertanto costruiscono relazioni migliori, a dimostrazione dell'ipotesi fondamentale di Tomkins. Dalle semplici affective statements agli incontri formali, le RP sono concepite proprio per questo.

In particolare, Nathanson si è concentrato sulle implicazioni della coppia shame-humiliation, sostenendo che la vergogna (shame) è un regolatore critico del comportamento sociale. Ha notato che, dal punto di vista del modello di Tomkins, nell'essere umano non ci sono particolari inneschi chimici od elettrici per la vergogna, come invece avviene per le altre emozioni. Invece, la vergogna è definita semplicemente come la reazione all'interruzione di un'emozione positiva.

Tomkins infatti osservava che i suoi figli abbassavano lo sguardo e distoglievano gli occhi per la vergogna quando venivano interrotti mentre provavano piacere o interesse per qualcosa. La vergogna sopravviene quindi non solo quando si compie qualcosa di "sbagliato", ma anche quando le emozioni positive vengono interrotte, e questo spiega perché le vittime di crimini provano un senso di vergogna quando sperimentano un'interruzione drammatica e pesante delle proprie emozioni positive, anche se non hanno fatto nulla di "sbagliato".

Nathanson descrive quattro modi in cui reagiamo alla vergogna, in termini di direzioni verso cui possiamo tendere (<https://www.iirp.edu/defining-restorative/compass-of-shame>):



Reazioni alla vergogna:

• **Withdrawal**

ritiro in sé stessi, auto-isolamento, (volontà di) correre e nascondersi

• **Attack Other**

girare le carte", incolpare, aggredire verbalmente o fisicamente

• **Attack Self**

abbattersi, masochismo

• **Avoidance**

diniego, evasione, alcool e droghe, ricerca del brivido

Le persone sentono o mostrano una o più di queste reazioni quando un'emozione positiva è interrotta, anche se spesso reazione alla vergogna dura poco o rimane tenue. Ma il Compass of Shame fornisce una prospettiva per essere restorativi di fronte a comportamenti inappropriati, riconoscendo in anticipo la direzione intrapresa come reazione alla vergogna. Ad esempio, quando si chiama a scuola un genitore di uno studente per qualcosa che ha commesso, si dovrebbe conoscere in anticipo che la prima reazione del genitore potrebbe essere di negazione o evasione ("ma a casa non si comporta così!"), se non di attacco (girando le carte ed incolpando la scuola ed i docenti).

D'altra parte, la comprensione del Compass of Shame può essere utile anche a chi pratica attivamente le RP per riconoscere rapidamente le proprie reazioni alle interruzioni di emozioni positive (es. una dura critica ad un lavoro che pensavamo fosse invece apprezzato), e reagire con meno intensità, in maniera "appropriata", fino a riprendersi completamente dalla reazione alla vergogna.

Per aiutare le persone a superare la vergogna, si può (Costello & Wachtel, "The Restorative Practices Handbook"):

- ascoltare quello che hanno da dire;
- riconoscere i loro sentimenti;
- incoraggiarle ad esprimere i loro sentimenti e parlare delle loro esperienze.

Nathanson ha osservato che Avoidance ed Attack Other sono le reazioni più frequenti alla vergogna. Di più, sostiene che la reazione Attack Other sia responsabile della proliferazione della violenza nella società. Solitamente le persone con adeguata autostima superano la vergogna, ma tutti, seppure con gradi diversi, reagiamo alla vergogna nei modi descritti dal Compass.

Le RP forniscono l'opportunità di esprimere la vergogna, insieme ad altre emozioni, in modo da attenuarne l'intensità. Nei Cerchi Restorativi, ad esempio, le persone passano di routine da emozioni negative a positive tramite quelle neutre.

Qual è la differenza tra emozioni (affects) e sentimenti (feelings)? Le emozioni innate (Nine Affects), nell'evoluzione biologica degli essere umani, entrano in gioco per favorire la sopravvivenza (ad esempio la paura guida la reazione di fuga o di combattimento), e si manifestano tramite sensazioni particolari e segnali del viso e del corpo spontanei (es. pallore o arrossimento, drizzamento dei peli, etc). Per gli scopi di questa discussione si può assumere, semplicisticamente, che un'emozione è una reazione psico-fisica, di durata relativamente breve, ad una determinata situazione. Mentre un sentimento (amore, gelosia, etc) esprime uno stato mentale soggettivo più o meno consapevole.

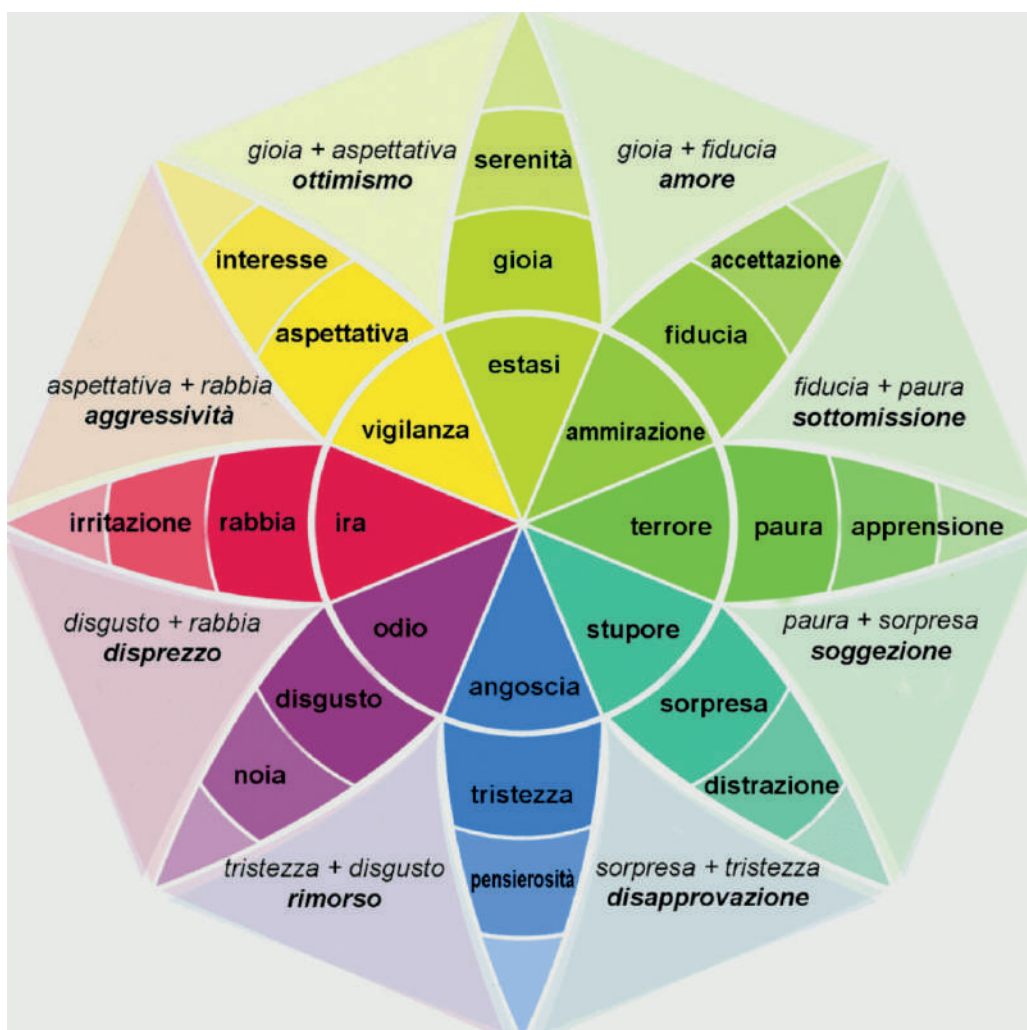
In realtà, per Tomkins gli affects sono i precursori biologici delle emozioni ("la parte biologica delle emozioni"), ma in questa discussione per semplicità emozioni e affects sono stati considerati sinonimi, evitando appositamente di entrare nel merito di una discussione specialistica. Giusto per inquadrare intuitivamente il tema, in ordine di "grado di elaborazione mentale" (consapevolezza) crescente, si potrebbe schematizzare (ndr):

- sensazioni (da stimoli esterni quali caldo o freddo) --- affects --- emozioni --- sentimenti

Altri studiosi successivi a Tomkins hanno modellizzato e classificato un set più esteso di emozioni, come sfumature (nuances) di alcune emozioni "primarie", senza connotazioni positive o negative.

Nella **Ruota di Plutchik**, ad esempio, ci sono otto emozioni di base:

gioia fiducia paura sorpresa
tristezza disgusto rabbia
aspettativa



Al di là delle discussioni specialistiche, non oggetto di questa discussione, la **Ruota di Plutchik**, od una sua versione semplificata come una Bussola (o Termometro) delle Emozioni che consideri ad esempio solo emozioni di base "opposte" quali gioia - tristezza, paura - rabbia, possono essere utili nei cerchi con i ragazzi per aiutarli nel processo di riconoscimento ed espressione delle proprie emozioni e sentimenti.



**Esempio di
Termometro
delle Emozioni
per ragazzi,
con uso di emoticon**

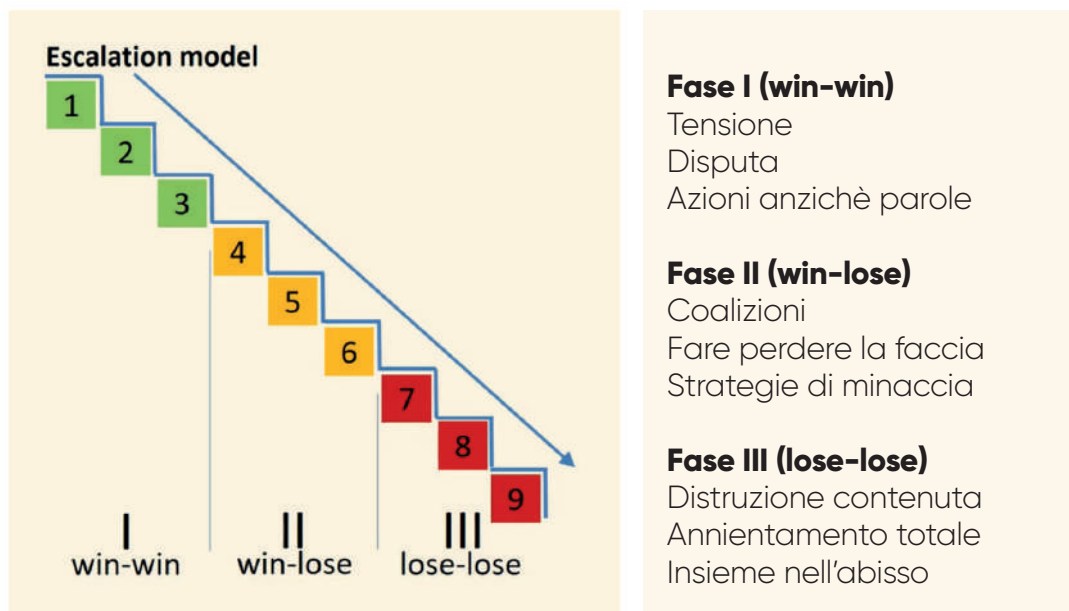
Conflict Escalation

Modello di Glasl: le fasi di un conflitto

Lo studioso austriaco Friedrich Glasl ha sviluppato un modello di escalation di un conflitto, pubblicato nel 1997, analizzando le potenziali fasi che un conflitto può attraversare. Non tutti i conflitti passano per tutte le fasi del modello, ma in molti casi è possibile analizzare e valutare in quale fase del modello si trova un dato conflitto. Pertanto il modello, che può essere applicato ad ogni tipo di conflitto (lavoro, divorzi, guerre...), può essere di supporto nella scelta dei passi successivi da adottare per evitare un'escalation

(cfr: <https://www.youtube.com/watch?v=OBjOwPBxYgA>).

Il modello è rappresentato come una scala discendente: più si scendono i gradini (stages), e più primitive e "disumane" diventano le forme di conflitto.



-
- Nella **Fase I** il focus è il problema, su cui si hanno opinioni diverse. Si può ancora cercare di creare una situazione in cui entrambe le controparti vincono (win-win).
 - Nella **Fase II** il problema non è più il centro del conflitto, il focus del conflitto è spostato sulla controparte: ognuno pensa che la controparte sia idiota, incompetente, etc, e che ci possa essere una sola soluzione a spese della controparte: si cerca di creare una situazione in cui uno vince e l'altro perde (win-lose).
 - Nella **Fase III** si è scesi tanto a fondo che ogni controparte prova a distruggere l'altra anche se costa delle perdite: è a tutti gli effetti una forma di guerra. Si è disposti a perdere purché la controparte abbia un danno maggiore (lose-lose). E' pura auto-distruzione.

Segue una descrizione sintetica di ciascun sotto-livello (stadio, gradino) delle fasi.

Stadio 1 - Tensione (irrigidimento delle posizioni)

I conflitti iniziano con tensioni, ad esempio una divergenza occasionale di opinioni. Questo è un evento comune e non è percepito come l'inizio di un conflitto. Tuttavia, se si trasforma in conflitto, le posizioni assumono maggiore importanza: il conflitto potrebbe avere cause più profonde.

Questo stadio si sviluppa quando una differenza, rispetto a qualche problema o frustrazione in una relazione, è resistente agli sforzi di risoluzione. La comunicazione tra le parti si basa ancora sulla reciprocità, lo stato di persone responsabili viene riconosciuto e si cerca di essere onesti nelle interazioni.

Stadio 2 - Disputa (polarizzazione del dibattito)

Da questa fase in poi le parti confliggenti considerano strategie per convincere la controparte dei loro argomenti. Le differenze di opinione portano a una disputa. Le parti cercano di mettersi a vicenda sotto pressione e vedono solo bianco o nero.

La soglia dello stadio 2 scatta quando una o entrambe le controparti perdono la facoltà di risolvere il problema mediante discussioni dirette, che tendono a svilupparsi in scontri verbali. Le parti sono comunque ancora impegnate in obiettivi, interessi o valori comuni.

Stadio 3 - Azioni anzichè parole

Le parti in conflitto aumentano la pressione reciproca per far valere la propria opinione. Le discussioni sono interrotte. Non c'è più comunicazione verbale e il conflitto è sempre più esacerbato. L'empatia per la controparte scompare.

La soglia dello stadio 3 scatta quando una delle due parti sente che discutere ancora è inutile, e inizia ad agire senza consultare la controparte. L'obiettivo più importante è impedire alla controparte di raggiungere i propri obiettivi, e fare invece i propri interessi. Le controparti in conflitto si vedono come competitors.

Stadio 4 - Coalizioni

Il conflitto è acuito dalla ricerca di simpatizzanti per la propria causa. Ognuno crede di essere nel giusto e di potere denunciare la controparte. Il problema non è più importante: bisogna vincere il conflitto e fare in modo che l'avversario perda.

La soglia dello stadio 4 scatta quando il conflitto non è più focalizzato su problemi concreti, ma sulla vittoria o sconfitta. Le cause del conflitto non sono più viste in termini di punti di vista incompatibili, ma come radicate nel carattere stesso del confutabile comportamento della controparte. Il confliggente elargisce insulti e critiche, ma nega di avere infranto formalmente regole o etichette, dato che "non c'è stato seguito dalla controparte". Le controparti cercano attivamente di convincere dei supporter per migliorare l'immagine agli occhi degli altri (reputazione).

Stadio 5 - Fare perdere la faccia

L'avversario deve essere denigrato da allusioni e simili. La perdita di fiducia è ormai completa. Perdere la faccia in tal senso vuol dire perdita di credibilità morale.

La soglia dello stadio 5 scatta quando le azioni di una delle parti portano alla pubblica perdita di reputazione della controparte. Le posizioni reciproche delle parti non sono più di superiorità e inferiorità, ma diventano "noi siamo i buoni, loro i cattivi". Questo porta a una situazione in cui è estremamente difficile costruire fiducia reciproca. La perdita di reputazione e le conseguenti rappresaglie spesso isolano le controparti dai supporter prima trovati, e questo può ulteriormente intensificare il conflitto perché le opportunità di ottenere feedback di moderazione del conflitto sono ridotte.

Stadio 6 - Strategie di minaccia

Le parti in conflitto cercano di ottenere il controllo assoluto con minacce che dimostrano il loro potere. Ad esempio, una richiesta di denaro esorbitante "altrimenti farò saltare il tuo reparto", sottolineata dalla presunta prova per la minaccia.

La soglia dello stadio 6 scatta quando le parti iniziano a lanciare ultimatum e le minacce strategiche vengono effettivamente utilizzate per forzare la controparte ad accettare determinate condizioni o ottenere concessioni, pressando per agire rapidamente e radicalmente. Come conseguenza le parti perdono sempre più il controllo nel corso degli eventi.

Stadio 7 - Distruzione contenuta (danni distruttivi parziali)

Si tenta di danneggiare gravemente l'avversario con tutti i mezzi a propria disposizione. Una perdita personale contenuta è vista come un guadagno se il danno all'avversario è maggiore.

La soglia dello stadio 7 scatta quando viene portata avanti una delle minacce lanciate nello stadio 6. Le parti ritengono che non sia più possibile vincere, è una lotta tra perdenti. Sopravvivenza e limitazione del danno sono gli obiettivi principali. La controparte è ora un puro nemico e non ha più qualità umane, e questo può portare all'utilizzo di parole come eliminare e sterminare. Non esiste più alcuna comunicazione reale tra le parti.

Stadio 8 - Annientamento totale (frammentazione del nemico)

L'avversario deve essere annientato con ogni mezzo.

La soglia dello stadio 8 scatta quando gli attacchi vanno direttamente al cuore della controparte. L'obiettivo principale è quello di distruggere l'esistenza stessa dell'avversario. L'unico fattore limitante è la preoccupazione per la propria sopravvivenza. -La lotta per sopravvivere aumenta lo stress e la pressione interna all'interno di ciascuna delle parti, e c'è il rischio che le controparti si disintegrino in frazioni che si combattono a loro volta, rendendo la situazione completamente incontrollabile.

Stadio 8 - Insieme nell'abisso

A questo punto è accettato anche l'annientamento personale pur di sconfiggere l'avversario. La soglia dello stadio 9 scatta quando anche l'istinto di sopravvivenza viene abbandonato. Il nemico è così forte che deve essere sterminato anche al prezzo della propria esistenza, come organizzazione o individui. Le pene detentive non contano più nulla. L'unica preoccupazione rimasta è la corsa verso l'abisso per assicurarsi che il nemico cadrà insieme a noi.

Il modello di Glasl ha dei limiti: in qualche caso può essere di difficile applicazione, i conflitti in effetti sono raramente lineari, e spesso osserviamo conflitti circolari dove le parti confliggenti provano continuamente a trovare soluzioni che fanno ricominciare il processo. I conflitti spesso accelerano molto velocemente, altri prendono molto tempo, ed il modello non tiene conto di questi aspetti temporali. Inoltre le parti non sempre si trovano sullo stesso gradino (stadio), dipende da quanto e come i problemi impattano nella vita quotidiana. Anche se il modello descrive il comportamento di due parti in conflitto, le soluzioni per la de-escalation non sono immediatamente evidenti, in particolare quando alle controparti sembra impossibile invertire la situazione (ad esempio un atto aggressivo sul territorio di uno stato, la separazione di un bambino dall'altro genitore), o quando una delle parti sceglie l'escalation proprio come strategia strategica.

Il modello comunque fornisce un buon quadro generale, per capire a che punto si trova il conflitto in un dato momento, e come muoversi di conseguenza.

Per ottenere la de-escalation ("risalire i gradini") si possono provare varie soluzioni a seconda delle fasi:

Fase I: facilitazione (ognuno può intervenire per provare a mitigare il conflitto)

Fase II: livello di conflitto spostato sulle relazioni --- meglio ricorrere a mediatori, facilitatori RP, psico-terapeuti o altri professionisti adeguatamente formati

Fase III: intervento forzato

La capacità di riconoscere ed eliminare le forze che alimentano i conflitti, in modo neutrale e non giudicante, al fine di provare a de-escalare un conflitto prima che sia troppo tardi, è vantaggiosa per manager, consulenti, assistenti sociali, e varie altre categorie. Tali forze vengono spesso governate o condizionate dalle emozioni, donde l'importanza di potere confidare in modelli di riferimento (seppure con i relativi limiti) per orientarsi nelle situazioni della vita.



**ATTITUDINE
"RESTORATIVA"**

Attitudine Restorativa



Be FRESH! (RP Circle, Childhood Development Initiative - Ireland, Youtube)
https://www.youtube.com/watch?v=JYzZ6l_kKeQ

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 (sostituirsi), 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:

Cerchi di Ascolto

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:

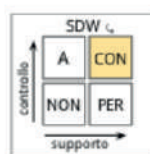
1. Cosa avete ascoltato di simile?
2. Cosa avete ascoltato di diverso?
3. Cosa vi ha colpiti?
4. Cosa portate con voi dell'esperienza?

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 la 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 :-)



Cerchi RP



Restorative Circle Training hosted by Llgand (RESTORE Project, Kortrijk - BE, 2019)

I cerchi sono uno strumento fondamentale per le RP. Ovviamente non si tratta di reinventare la ruota: riti in cerchio vengono fatti sin dagli albori della civiltà umana, e nelle scuole italiane sono diffuse una quantità di varianti di Circle Time. Ciò che caratterizza i cerchi RP è un mix di ritualità, emozionalità e funzionalità derivante dal rapporto con gli altri RP Tools ed elementi del Continuum RP. In questa sezione si riporta una panoramica sui cerchi RP dal punto di vista delle esperienze sperimentate dal **CRESM** nell'ambito del progetto Erasmus+ RESTORE, grazie alla formazione ricevuta da Le **Souffle** ed **IIRP Europe**.

Contenuti della sezione:

Cerchi di Ascolto o di Parola, Cerchi Proattivi

Cerchi Restorativi (introduzione)

The DIRCLE

Esempi di Check-in e Check-out

Cerchi di Ascolto (o di Parola) e Cerchi Proattivi

I cerchi RP attribuiscono particolare importanza agli aspetti di empowerment individuale e collettivo. In questa discussione ci si riferisce ad un adattamento metodologico dei Cerchi di Parola (o Cerchi di Ascolto, Dialogue Circles) derivati dal programma ProDAS (Programme de Développement Affective e Social), concepito nell'America del Nord come un metodo strutturato per aiutare ciascuno a identificare la coscienza di sé (inclusi sentimenti e frustrazioni) e le proprie risorse personali, ed a vivere meglio le relazioni sociali. Si tratta di un metodo di comunicazione di gruppo, che riserva a ciascuno l'occasione di potersi esprimere su temi prestabiliti in sicurezza e verità in un contesto di protezione simbolizzato dal cerchio. I cerchi di parola permettono di imparare ad ascoltare senza interrompere gli altri e senza fare commenti, secondo i principi del rispetto della persona e del non-giudizio. Tali metodologie sono riproposte e riadattate per valorizzare l'intelligenza emozionale personale ed interpersonale, e più in generale l'intelligenza collettiva. Il rapporto tra i partecipanti è alla pari.

I Cerchi di Parola si svolgono condividendo un insieme di "regole" di base, come le seguenti 6 (Le Souffle):

1. parlare in prima persona
2. ascoltare senza interrompere
3. accogliere quanto si dice senza giudicare o prendere in giro
4. partecipare volontariamente e sinceramente
5. le parole di ciascuno hanno lo stesso peso
6. ciò che si dice nel cerchio resta nel cerchio

I cerchi sono di solito condotti da due facilitatori RP adeguatamente formati e "complici", possibilmente seduti di fronte; iniziano con un check-in (accoglienza) e si concludono con un check-out (commiato), possono prevedere varie fasi di debriefing (riflessione e valutazione collettiva) su invito dei facilitatori.

La ritualità ed il ricorso a simboli evocativi possono essere fattori importanti, ed i facilitatori in questo senso possono introdurre le dosi opportune di creatività e teatralità.

Per agevolare la regola dell'ascoltare senza interrompere, si può fare uso di un oggetto che fa da testimone (possibilmente morbido!) per il passaggio di parola: solo chi è in possesso del testimone può parlare, ed i facilitatori governano il passaggio del testimone tra i partecipanti, uno per uno a turno nel cerchio in senso orario o antiorario (deciso dal primo intervento), od a saltare a seconda dei casi.

Ad esempio, in molti cerchi nelle scuole abbiamo usato il cavallino Hyppo (preso in prestito dalla figlioletta di una nostra collega :-), e proposto le seguenti "regole del cerchio", che, se approvate dai partecipanti, venivano fissate al centro del cerchio tramite le "pietre della concordia":



TURNO e TEMPO

- Si parla solo se in possesso del "testimone", solo su richiesta o per turno, senza interrompere o commentare; si può richiedere la parola alzando la mano (mano con indice: prenotazione della parola; mano piena: stop, attenzione immediata).

- Si parla prendendosi il giusto tempo, stando comunque attenti a lasciare spazio anche agli altri: le parole di ognuno hanno lo stesso peso.

IO

Parlare di sè e per sè (in prima persona), liberamente e con sincerità, in maniera diretta

ACCOGLIENZA

Accogliere le parole degli altri senza giudicare, prendere in giro, incolpare

COMFORT

Il cerchio si mette in pausa in caso di eccessiva confusione (il testimone si ferma al centro del cerchio); gli smartphone vanno silenziati; i partecipanti si chiamano per nome e si danno del "tu".

RISERVATEZZA

Ciò che si dice nel cerchio rimane dentro il cerchio (riguardo alla sfera personale).

QUI e ADESSO

Impegnarsi ad essere "presenti" fisicamente e mentalmente; ascoltare, osservare

Le regole evidenziate in rosso sono basilari per tutti i tipi di cerchi RP, ma anche per gestire conflitti occasionali tramite riunioni informali improvvisate (es. le Small Impromptu Conference, anche non in forma di cerchio) in cui si può fare uso delle Restorative Questions.

Le regole evidenziate in blu possono essere proposte se adeguate al caso. Ad esempio, per coadiuvare la regola del "Qui e Adesso", si può proporre un check-in basato sulla respirazione (vedere più avanti).

E' importante tenere presente che:

- la partecipazione al cerchio è libera e spontanea;
- il cerchio inizia e termina con gli stessi partecipanti (per quanto possibile);
- i facilitatori sono i garanti del rispetto delle regole;
- se si concordano delle regole accessorie, i facilitatori per primi devono adoperarsi per il loro rispetto. La parola dei facilitatori dev'essere autorevole: se si è concordato di interrompere e rinviare un cerchio "alla quarta volta che Hyppo va al centro", così deve accadere (eventualmente diventa un'occasione per riflettere sulle conseguenze delle azioni ed assumersi le responsabilità);
- il cerchio è paritetico: se sono presenti delle figure di autorità (es. preside, vice-preside...), condivideranno come gli altri le stesse regole (es. darsi del tu).



Cerchio in classe (una quinta elementare) con le regole al centro e segnaposti per i partecipanti.

I **Cerchi di Parola** solitamente non hanno un tema di discussione prestabilito, nell'ottica del Continuum RP possono essere finalizzati all'ascolto di esigenze, bisogni o problemi dei partecipanti, o semplicemente alla libera espressione di emozioni (Tomkins' Blueprint), ad esempio chiedendo a ciascuno, a turno, "come vi sentite da 1 a 10?". Possono essere svolti in maniera estemporanea, seduti o all'impiedi, purché ci sia lo spazio fisico per il cerchio. Possono avere una durata e una cadenza variabili (es. in una classe un paio di volte a settimana), ed i facilitatori (in tal caso spesso docenti) possono ricorrere a piccoli pretesti (o anche alle Affective Questions o Restorative Questions) per innescare brevi discussioni (es. certe difficoltà sui compiti per casa; cfr video "Restorative Problem Solving Circle in School" relativo ad una scuola di Dublino).

Spesso si avviano **Cerchi di Parola** per provare a far emergere problemi latenti di relazioni (o di comunicazione) tra docenti e allievi, o anche tra gli stessi allievi. Con l'aiuto di facilitatori esperti, gli allievi possono trovare le condizioni di agio e relativa confidenza per aprirsi e condividere informazioni inattese e sorprendenti, che compagni e docenti non avrebbero sospettato o appreso diversamente. Spesso si risolvono delle incomprensioni che, in mancanza di spazi di discussione, sarebbero diventati conflitti piuttosto seri (funzione preventiva dei cerchi). È importante costruire e mantenere un clima di tranquillità e confidenza, che non metta sotto pressione i partecipanti per ottenere una soluzione veloce ma effimera. Se comunque dovesse emergere un conflitto o una questione di una certa rilevanza, si può affrontare successivamente l'argomento in cerchi dedicati e più strutturati quali i **Cerchi Proattivi** e Restorativi, o anche tramite incontri di Mediazione.

Per stimolare ulteriormente la riflessione e la presa di coscienza, nelle fasi di debriefing i facilitatori possono proporre le **4 domande integrative** (Le Souffle/ ProDAS):

cosa avete ascoltato di simile?

cosa avete ascoltato di diverso?

cosa vi ha colpito?

cosa avete imparato? (cosa portate con voi dell'esperienza?)

Nei **Cerchi Proattivi** il focus è invece su temi ben precisi pre-stabiliti, ed in tal senso conviene strutturarne lo svolgimento con adeguata preparazione. Per i facilitatori può essere di aiuto condividere uno script del cerchio (un cronoprogramma delle attività); quello che segue è un esempio sul bullismo.

Script per Cerchio Proattivo sul Bullismo (durata prevista circa 2 ore)

F1: Facilitatore1, F2: Facilitatore2 (incontrano per la prima volta una classe; vengono usati fogli A4 piegati come segnaposti, su cui i partecipanti scrivono liberamente un loro soprannome tramite pennarelli colorati)

1. preparazione setting cerchio con segnaposti e nicknames
2. F2: breve presentazione dell'attività
3. F1: check-in
 - a. (facilitatori seduti accanto) disporsi in ordine, nel cerchio, prima per nr civico di abitazione, poi per colore degli occhi (portare con sè i segnaposti)
 - b. debriefing libero: cosa avete dovuto fare per superare la difficoltà? (importanza di cercare i "punti di vista degli altri)
 - c. (facilitatori seduti di fronte) spiegazione delle regole del cerchio, sorvegliate dai facilitatori che intervengono se vengono infrante; regole approvate con "alzate la mano se siete d'accordo":
 - 1 - turno e tempo (non interrompere o commentare)
 - 2 - io (parlare per sè)
 - 3 - non giudizio (non giudicare, non incolpare)
 - 4 - riservatezza
 - 5 - comfort (eventuale "regola delle 3 chances")
 - d. tutti a turno: come vi sentite da 1 a 10?
 - e. liberi: qualcuno vorrebbe motivare la risposta?
4. discussione proattiva
 - a. F2: video "ciao Bullo (quelli di Lesmo)" (4 min)
 - b. F2: debriefing video

-
- i. a turno: quali emozioni avete provato guardando il video? (ruota di Plutchik a disposizione, gradazioni e combinazioni di gioia/tristezza, paura/rabbia; libera espressione di emozioni)
 - ii. liberi: quale parte o frase vi ha colpito di più? (testo canzone su schermo o lavagna)
 - c. F2: mini role play con 3 personaggi: bullo/autore, vittima, facilitatore; viene letto uno scenario a tutti, vengono scelte tre volontari per i ruoli (raccolta candidature con un passo avanti nel cerchio, eventualmente usare un criterio imparziale - fair process - per la selezione, come estrazione carta più alta da un mazzo); bullo e vittima ripetono lo scenario dal loro punto di vista, il facilitatore fa le domande (RQ assistite da F1 ed F2) a bullo e vittima
 - d. F1 (se tempo sufficiente): domande di disarruolamento per i personaggi:
 - cosa ti è piaciuto del tuo ruolo?
 - cosa cambieresti la prossima volta?
 - in cosa sei diverso tu dal tuo personaggio?
 - e. debriefing role play (cerchio)
 - i. F2: liberi: quale parte o frase vi ha colpito di più?
 - ii. F1: restituzione del senso dell'attività, importanza dell'ascolto (senza giudizi o pregiudizi) dei differenti punti di vista, e della presa di coscienza delle conseguenze delle proprie azioni, sul piano sia materia le che emotivo (la libertà di espressione delle emozioni, e lo scambio di emozioni, sono importanti per migliorare le relazioni; rif. al video)
 - f. F1: "secondo voi cosa potrebbe fare la scuola, o si potrebbe fare a scuola, riguardo al bullismo?" (idee concrete e fattibili, quali sportello o spazio di ascolto, cortometraggi, poesie, canzoni...); "scrivete sul retro del segnaposto la vostra idea concreta sul bullismo"
5. F1: check-out
- a. gioco "Mira e soffia" (vedere sezione dedicata più avanti)

Si intuisce come sia importante per i facilitatori essere in due, gestire un cerchio del genere non è banale e richiede esperienza. A volte per i partecipanti non è facile "rompere il ghiaccio", a volte invece sono esuberanti e non è facile prendere nota delle prenotazioni di chi vuole parlare con imparzialità. Lo script è di aiuto (trust the script!) ma talvolta occorre improvvisare qualcosa.

Il numero di partecipanti non dev'essere eccessivo (se possibile non oltre 25, numero ottimale 20) per dare la possibilità a tutti di avere uno spazio di espressione, e non disgregare l'atmosfera di "connessione" collettiva del cerchio. Devono essere sempre e comunque salvaguardate le condizioni di sicurezza e comfort dei partecipanti (F.R.E.S.H.: Fair, Respect, Engage, Safe & Honest), interrompendo il cerchio se necessario. In una scuola potrebbe essere una buona idea sistemare un box per raccogliere richieste anonime di Cerchi RP da parte degli alunni, in cui si specifica almeno la classe di riferimento ed il tema da affrontare. Analogamente potrebbe essere fatto per i docenti (senza anonimato).



Check-out di un cerchio con una canzone gitana cantata da una Mediatrice spagnola ospite

Introduzione ai Cerchi Restorativi (Restorative Conferences)

I Cerchi Restorativi (Restorative Conferences, o CRG - Concertation Restaurative en Groupe) rappresentano il Tool RP con maggiore grado di formalità e struttura nel Continuum RP considerato in questo percorso. Si ricorre ai Cerchi Restorativi in caso di conflitti agiti piuttosto seri, che coinvolgono un discreto numero di persone tra autori, vittime, supporter degli uni e degli altri. Richiedono un addestramento particolare per i facilitatori, per cui questa discussione ha un carattere solamente introduttivo; per approfondimenti si rimanda ai corsi organizzati da IIRP o Le Souffle, o alla bibliografia di IIRP Europe, o al libro di Joëlle Timmermans (direttrice di Le Souffle) "Pratiquer la Concertation Restaurative en groupe avec des jeunes".



Formazione Facilitatori RP con John Boulton (IIRP Europe) - Kortrijk (Belgio), 2019 (Progetto E+ RESTORE)



Formazione Facilitatori RP con Joëlle Timmermans (Le Souffle) - CRESM, 2019 (Progetto E+ RESTORE)

E' importante anzitutto chiarire cosa NON sono i RC:

- patrocinio per rappresentare una delle parti;
- arbitrato: i facilitatori non prescrivono soluzioni o opzioni per un accordo; facilitano il processo di riparazione, le proposte provengono dalle persone direttamente coinvolte;
- consulenza, orientamento, investigazione, giudizio; i facilitatori non sono lì per dire ciò che è giusto o sbagliato (cfr. "Guide des attitudes socio-professionnelles", Le Souffle; "Being Restorative, Attitude", IIRP).

Nell'ipotesi che un'organizzazione, con in organico facilitatori RP adeguatamente formati, riceva il mandato di organizzare e gestire un CR, le fasi di preparazione, svolgimento e follow-up (monitoraggio) sarebbero, sommariamente: interviste preparatorie (in presenza, telefoniche o tramite videochiamate), basate su Restorative Questions, rivolte a ciascuno degli interessati coinvolti (vittime, autori, supporter di ambo le parti, rappresentanti dell'autorità...) definizione delle strategie da adottare in base ai partecipanti, inclusa la messa a punto della disposizione delle persone nel cerchio (es. segnaposti e accoglienza) svolgimento del cerchio vero e proprio (F.R.E.S.H.), coinvolgendo tutti i partecipanti, tramite un predefinito script basato sulle Restorative Questions elaborazione del Piano di Riparazione (insieme di azioni materiali e concrete), concordato e sottoscritto dagli interessati cerchio di monitoraggio (all'incirca un mese dopo).

E' importante sottolineare come i principi del Fair Process sottendano le varie fasi: gli script utilizzati devono presentare per tutti domande (RQ) e schemi ricorrenti, chiari, coerenti. Questo contribuisce a creare un relativo clima di confidenza se non fiducia nell'imparzialità e nell'oggettività del processo restorativo, oltre che a una migliore predisposizione a rispondere alle domande.

A titolo puramente indicativo, per visualizzare come i principi del Continuum RP possono essere tradotti in pratica, si riportano di seguito degli esempi di script usati dai facilitatori RP per le interviste preparatorie ed il CR.
Gli slash "/" indicano opzioni alternative, le parentesi tonde (...) commenti utili per i facilitatori, le parentesi angolari <...> segnaposti da sostituire secondo i casi.

Intervista di preparazione individuale al CRG - script per i facilitatori

• Intervista privata CRG con data

• **Presentazione dell'organizzazione, mandato, principi di base e scopo del CRG, svolgimento intervista**

Organizzazione: io..... lavoro a/ presso

- Mandato: la direzione mi chiede di organizzare un Cerchio Restorativo (CRG) a proposito di /un incidente /situazione difficile /fatti gravi /altro che ha avuto ripercussioni su <nome/i>, in riferimento alle informazioni ricevute da loro /mandato /rapporto /altro.

- Principio: ci basiamo sul principio che un gruppo di persone abbia effettiva volontà e potenzialità di risolvere insieme determinati problemi o difficoltà.

Il facilitatore è qui per ascoltare le persone e invitarle a riparare ed andare avanti. Non è qui per giudicare (chi è buono, chi cattivo). Ognuno si assume le proprie responsabilità nella concatenazione degli eventi e delle loro conseguenze nel processo di riparazione.

- CRG: il Cerchio Restorativo si organizza con tutti coloro che, in un modo o nell'altro, sono toccati direttamente dagli avvenimenti e/o ne subiscono le conseguenze. Le altre persone potranno partecipare come "risorse" per sostenere il gruppo a migliorare la situazione.

- Scopo: aiutare tutti ad assumersi le proprie responsabilità affinché ci siano miglioramenti /nell'ambiente di lavoro /altro.

- Svolgimento dell'intervista: è importante che voi possiate parlarci di ciò che è successo e di esprimervi in prima persona (IO). Vi spiegheremo come si svolge un CRG.

• **Svolgimento della CRG attorno alle quattro domande restorative:**

- Cos'è successo? Con quali conseguenze per te, per gli altri?

- Cos'è più difficile in questo momento per te? per gli altri?

- Cosa dev'essere riparato per andare avanti per te? per gli altri?

- Piano d'azione e riparazione: cosa proponi? in cosa ti puoi impegnare personalmente?

• **Composizione del cerchio: da verificare insieme all'interlocutore**

- Persone coinvolte: autore/i; vittima/e; supporters; persone- risorse; autorità

• **Partecipazione:** siete motivati a partecipare? Qual è la motivazione?

• **Check-out dell'intervista**

- Cosa portate con voi dell'incontro? Cosa avete appreso?

- Come ripartite?

- Cosa possiamo ripetere? Cosa non può essere ripetuto?

- Avete altre domande o cose da dire prima di terminare l'incontro?

- Secondo voi, chi dovremmo vedere adesso?

¹ J.Timmermans-Delwart et J.Blomart, "Pratiquer la Concertation Restaurative en Groupe avec des jeunes", Chronique Sociale, 2017 (p.115-116)

Cerchio Restorativo RP - script per i facilitatori

Step I - Check-in e presentazione (FRESH: Fair, Respect, Engage, Safe, Honest)

Benvenuti, come sapete mio chiamo <nome> e mi è stato chiesto di essere il facilitatore di questo incontro (invitare i partecipanti a presentarsi se necessario). Vi ricordo che siamo qui volontariamente per discutere di cosa è successo, e non per discutere gli aspetti caratteriali delle persone coinvolte, nè per giudicare. Ci basiamo sul principio che un gruppo di persone abbia volontà e potenzialità di risolvere insieme determinati problemi o difficoltà. Vi inviterò a parlare di come ciascuno di voi è stato implicato dall'accaduto. Questo aiuterà ognuno a comprendere cosa occorre che sia fatto per aiutare a riparare il danno o migliorare le cose. La conduzione del cerchio si basa sulle seguenti "regole":

1. Parlare in prima persona (regola dell'"io")
 2. Ascoltare senza interrompere o commentare
 3. Ascoltare senza giudicare e senza prendere in giro
 4. Partecipare volontariamente e sinceramente
 5. Le parole di ognuno hanno lo stesso peso
 6. Ciò che si dice nel cerchio resta nel cerchio
- Invitiamo <nome_autorità> (solo se presente) a riportare brevemente l'accaduto, e a riportare la motivazione del mandato.

Step 1 - Iniziare con l'Autore 1:

Vorrei iniziare da <nome_autore>

Cos'è successo? Con quali conseguenze per te? Per gli altri?

(fare la stessa domanda, a turno e nell'ordine, agli altri autori, ai supporter degli autori, alle vittime, ai supporter delle vittime, alle persone-risorse, alla persona-autorità; riportare i fatti raccontati in caso di persone assenti)

Step 2 - Chiedere all'Autore 1:

Cos'è più difficile in questo momento per te? Per gli altri?

(fare la stessa domanda, a turno, agli altri autori, ai supporter degli autori, alle vittime, ai supporter delle vittime, alle persone-risorse, alla persona-autorità; seguire lo stesso ordine dello step 1; riportare i fatti raccontati in caso di persone assenti)

Step 3 - Chiedere all'Autore 1:

Cosa occorre fare per andare avanti per te? Per gli altri?

(fare la stessa domanda, a turno, agli altri autori, ai supporter degli autori, alle vittime, ai supporter delle vittime, alle persone-risorse, alla persona-autorità; seguire lo stesso ordine dello step 2; riportare i fatti raccontati in caso di persone assenti)

Step 4 - Piano di azione e riparazione (partecipazione volontaria)

Cosa proponi? in cosa ti puoi impegnare personalmente?

In particolare: chi? con chi? come? quando?

(se il caso, registrare le proposte, es. scrivere le proposte su un pannello)

- Sintesi e verifica della fattibilità e del comune accordo.
- Redazione del Piano di Azione, coinvolgendo i supporter.
- Sottoscrizione del Piano di Azione.

Step F - Check-out

Prima di terminare l'incontro, c'è qualche altra cosa che qualcuno vuole aggiungere o chiedere?

Cosa portate con voi dell'incontro? Cosa avete appreso? Come ripartite?

(Check-out) Grazie per la partecipazione a questo incontro. Spero che questo tempo trascorso insieme sia stato d'aiuto per tutti. Vi invitiamo ad essere presenti al successivo cerchio di monitoraggio che avrà luogo in <data_cm>

(Invitare tutti i partecipanti a restare per i rinfreschi e discutere informalmente)

Lo script può essere corredato da ulteriori linee guida ed indicazioni per i facilitatori. In questo modello proposto da Le Souffle ed adattato dal CRESM, sono previsti uno step Iniziale (I) di accoglienza, 4 step restorativi (cfr. Restorative Questions di Le Souffle), uno step finale (F) di commiato. In particolare:

Autore 1:

la persona più "facile" per il comfort del facilitatore e del gruppo; la persona che riconosce (ammette), o che è disposta a riconoscere (ammettere), le proprie responsabilità davanti al gruppo (informazione presumibilmente acquisita nella fase delle interviste).

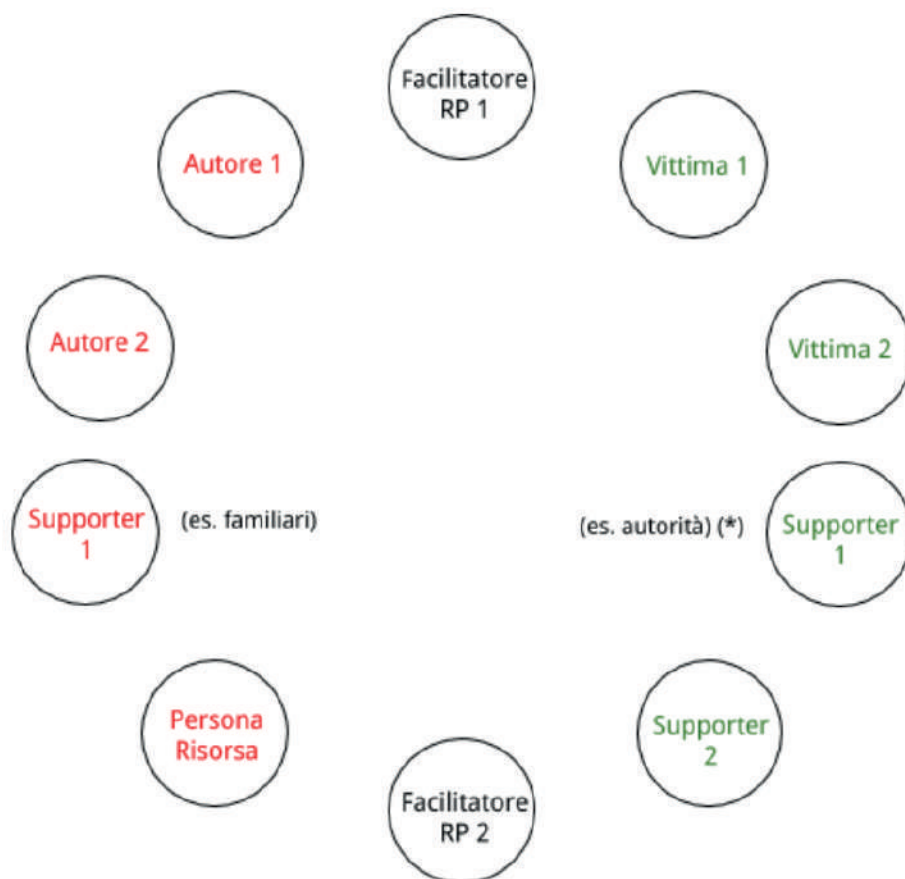
Step 1:

se opportuno, la domanda "cosa è successo" agli altri partecipanti può essere sostituita da "vuoi aggiungere qualcosa riguardo a cosa è successo?"

Step F:

<data_cm> del cerchio di monitoraggio dovrebbe essere entro 1 mese

La disposizione dei partecipanti al CRG va studiata scrupolosamente in base al caso, orientativamente disponendo la vittima "più colpita" (Vittima 1) alla sinistra del Facilitatore RP che legge lo script, insieme alle altre vittime e supporter, e l'Autore 1 alla sua destra, insieme agli altri autori e supporter. La disposizione è stabilita dai facilitatori possibilmente osservando un equilibrio tra persone "facili" e "difficili" (es. persona risorsa per il cerchio tra autori "difficili"). A titolo di esempio:



(*) Le autorità sono presenti per riportare i fatti, e per garantire le regole istituzionali, non per supportare gli uni o gli altri. In certe situazioni l'autorità può essere una vittima (furto, vandalismo, etc), ma anche un autore (es. violenza istituzionale), nel qual caso è il ruolo più difficile perchè avrà più "maschere"

The DIRCLE (the cIRCLE of Differences)

Si tratta di uno strumento grafico per visualizzare e collegare una mappa di idee a partire da un argomento specifico di discussione, allo scopo di supportare i partecipanti ad un Cerchio Proattivo nel processo di graduale consapevolezza dell'importanza delle relazioni tra differenti punti di vista.

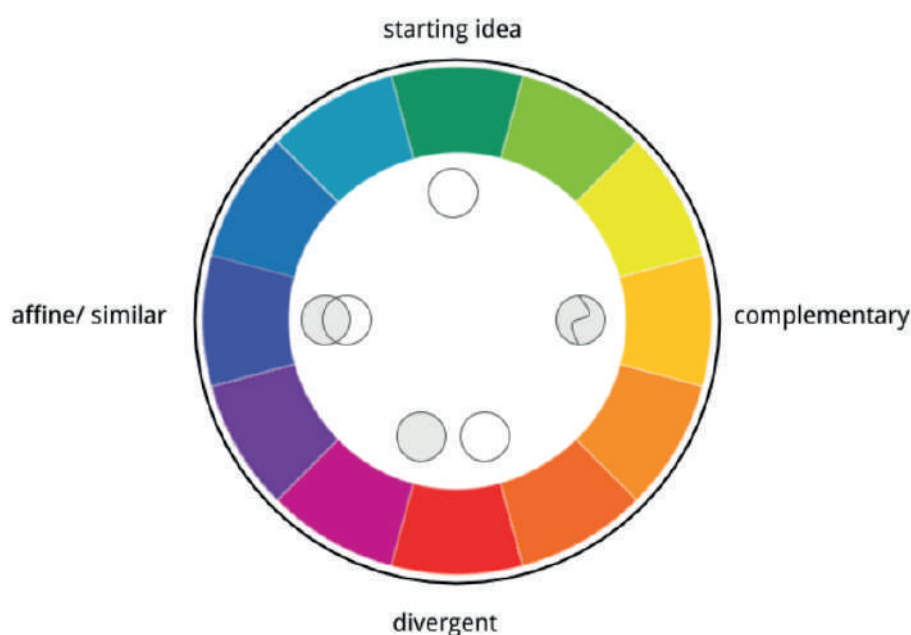
Per certi aspetti il Dircle può essere considerato uno strumento visuale correlato alle "4 domande integrative" proposte da Le Souffle per i cerchi ProDas, per facilitare la riflessione e la presa di coscienza:

1. Cosa avete ascoltato di simile?
2. Cosa avete ascoltato di diverso?
3. Cosa vi ha colpiti in particolare?
4. Cosa avete imparato da questa riunione?

Segue una descrizione dei passi (step) per la gestione del Dircle da parte dei facilitatori.

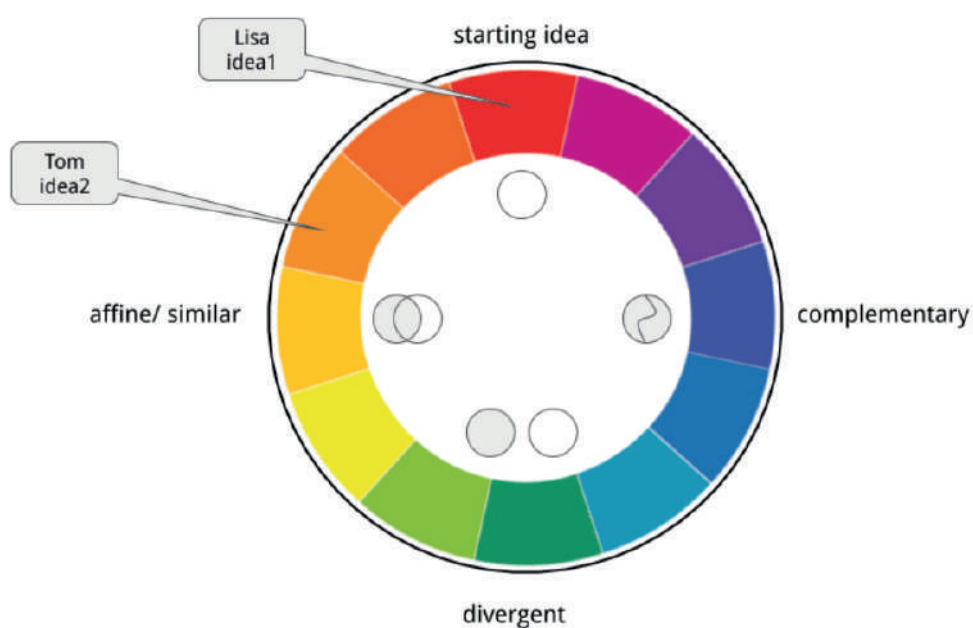
(1) Preparazione

L'ipotesi iniziale è che ci sia una discussione ben focalizzata su un argomento specifico all'interno del cerchio. L'aspetto iniziale del Dircle potrebbe essere il seguente (può essere realizzato sia in formato digitale che cartaceo):



(2) Mappatura

I partecipanti sono invitati dal facilitatore ad esprimere liberamente le loro idee, e la prima idea diventa l'idea iniziale "polare" segnata sul Dircle (indicando nome del partecipante, alcune parole chiave per ricordare l'idea); se possibile, il facilitatore può invitare questa prima persona a scegliere un colore del cerchio, e il facilitatore ruota il cerchio come in figura:

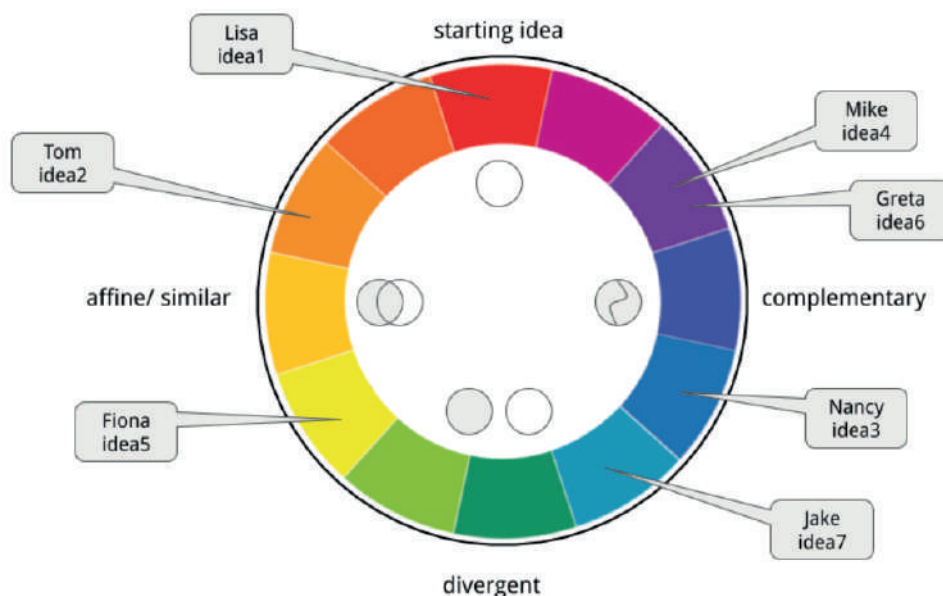


La seconda idea viene mappata dal facilitatore, con il contributo dei partecipanti, secondo i seguenti criteri:

- sulla base di una percezione qualitativa dell'idea, più la nuova idea differisce dalla prima, più distante dall'idea polare è posta sul cerchio;
- se la nuova idea ha diversi punti / fattori in comune con la prima, è mappata sul lato delle idee "affini / simili";
- se la nuova idea ha punti / fattori che non sono in comune ma che "possono funzionare insieme" con la prima, è mappata sul lato delle idee "complementari" (come ricordato dai simboli all'interno del Dircle).

(3) Debriefing / Considerazioni

Dopo alcuni passaggi vengono mappati diversi segnaposti, probabilmente polarizzati intorno ad alcune idee in particolare:



A questo punto, il facilitatore avvia una fase di debriefing, che può anche includere la rimappatura (riconsiderazione) di alcune idee, e può chiedere se alcune idee sembrano più correlate (collegate) ad altre, possibilmente disegnando linee di connessione (link) tra i segnaposti interessati.

L'idea di fondo del Dircle, rappresentata anche dai diversi colori, è l'analogia con il modello del DNA (la "D" di Dircle indica anche questo): i nuclei delle idee individuali (memi) corrispondono ai geni nell'analogia del DNA, e sappiamo che le dinamiche del DNA dimostrano l'importanza di avere molti geni disponibili per ricombinarsi. Pertanto questo strumento potrebbe essere un modo per riflettere sull'importanza di condividere e confrontare idee diverse, e sui vantaggi che possono derivare, a livello personale, interpersonale e di gruppo. In un certo senso, questo aspetto della consapevolezza del vantaggio reciproco e delle opportunità che altrimenti andrebbero perse è uno dei fattori di base della cooperazione a tutti i livelli.

Abbiamo sperimentato il Dircle anche in vari Cerchi Proattivi sul bullismo in classe, gli alunni sembravano stimolati da una rappresentazione visiva, interattiva e creativa, soprattutto se effettuata attraverso dispositivi digitali. Lo strumento può certamente essere migliorato e perfezionato, ad esempio nella definizione di "idea divergente", ma in pratica come facilitatori non è stato affatto difficile mappare "al volo" le idee degli studenti.

Esempi di Check-in e Check-out

In questa sezione sono descritti esempi di attività di supporto ai Cerchi di Ascolto e Proattivi, con la precisazione dell'adattabilità ai Check-in, ai Check-out, o entrambi. Nei simboli seguenti, i cerchi bianchi rappresentano i due facilitatori RP seduti di fronte. I facilitatori avranno cura, in tutti i casi, di rispettare e custodire le condizioni **FRESH** (Fair, Respect, Engage, Safe, Honest). Se appropriato, ai Check-in e Check-out i facilitatori fanno seguire fasi di riflessioni comuni (debriefing; es. "cosa è stato per voi più difficile? più facile?"). Alcuni esempi sono citati solo per rendere l'idea, altri riportano informazioni più concettuali. stato affatto difficile mappare "al volo" le idee degli studenti.



Check-in (accoglienza)



Check-out (commiato)

Respirazione



Una respirazione adeguata può migliorare la salute (riduzione dello stress, prevenzione dell'insonnia, controllo delle emozioni negative, miglioramento della concentrazione), e nelle RP può rappresentare un vero e proprio tool. La respirazione è un potente alleato per mantenere la calma e la concentrazione (focus) in varie situazioni della vita quotidiana, ed affrontare al meglio il presente.

Ognuno può trovare il modo più consono e personale, ma vale la pena approfondire gli effetti fisiologici (es. stimolazione del sistema nervoso parasimpatico) e psicologici (sviare l'attenzione dal "rimuginare") che ne possono derivare. Ad esempio, il metodo della "coordinazione cardiaca" (ritmo di respirazione coordinato con il battito cardiaco fino a rallentarlo e stabilizzarlo) si basa sul fatto che una respirazione profonda stimola il nervo vago (parte del sistema parasimpatico) con l'effetto di rallentare e regolarizzare il battito cardiaco, diminuire la pressione sanguigna, rilassare i muscoli ma anche il cervello.

In questa sezione sono descritti esempi di attività di supporto ai Cerchi di Ascolto e Proattivi, con la precisazione dell'adattabilità. In questo articolo di Scientific American ad esempio si fa riferimento all'efficacia di una corretta respirazione anche contro il ruminative thinking ("pensieri interferenti", ndr), ed a varie modulazioni dei tempi di respirazione (es. inspirazione breve e profonda, espirazione più lenta) che ciascuno può sperimentare individualmente. In numerosi Cerchi Proattivi ne abbiamo provate alcune, ad esempio:

- sedersi comodamente sulla sedia, schiena dritta, piedi entrambi a terra, mani posate vicino alle ginocchia;
- inspirare profondamente; trattenere il respiro contando sino a 3; espirare lentamente ("svuotare la mente");
- alternativa: inspirazione profonda in 3 tempi (individuali); espirazione in 5 tempi.

Se la respirazione in cerchio può destare imbarazzo, si può provare ad occhi chiusi, con un facilitatore che fornisce indicazioni orientative sui tempi (poco più di un minuto in tutto - "One Minute Meditation").

Vicini Virtuosi



Ognuno, a turno (in senso orario o antiorario), esprime una serie di apprezzamenti e complimenti sulle qualità del vicino al suo fianco.

Detonatori



I facilitatori dispongono al centro del cerchio una serie di piccoli oggetti. A turno, ciascun partecipante sceglie un oggetto, e condivide emozioni, ricordi, esperienze, riflessioni suscitati dall'oggetto "detonatore" scelto, ossia il significato della scelta (cfr. Tomkins' Blueprint).

Strette di Mano



Si invitano i partecipanti a formare dei sottocerchi composti da un numero pari di persone. Spesso per determinare i sottogruppi in maniera veloce e imparziale si assegnano ai partecipanti ancora in cerchio, ripetutamente, i numeri da 1 ad N con N uguale al numero di sottogruppi, determinando in tal modo il sottogruppo degli "1", quello dei "2" e così via.

Il facilitatore fornisce le seguenti indicazioni alle persone di ciascun sottocerchio:

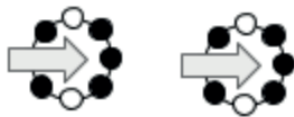
- stringere la mano destra della persona di fronte;
- stringere la mano sinistra della persona di fronte, senza lasciare la mano destra stretta prima;
- prendere il posto della persona di fronte, senza staccare le strette di mani precedenti (con estrema cautela!).

Difficilmente (a meno di soluzioni particolarmente "creative e collaborative") il compito sarà portato a termine con successo. Il debriefing di questa attività servirà per ricordare che le RP rappresentano un processo nel tempo, non necessariamente un'immediata soluzione (differenze tra risultato e soluzione). Il facilitatore può chiedere "Cosa è stato più facile? Cosa più difficile? Cosa avete imparato dall'esperienza?".



"Strette di mano" con i docenti dell'IIS "F. Ferrara" (Mazara del Vallo)

M&S (Mira e Soffia!)



Step 1 - All'impiedi in cerchio, il facilitatore mette una mano sopra l'altra e le punta verso un partecipante, quindi ne pronuncia il nome, emette un soffio e contemporaneamente fa scorrere la mano di sopra come a lanciarla verso l'obiettivo; a turno fanno lo stesso gli altri partecipanti presi di mira, a velocità crescente;

Step 2 - come nello step 1, ma pronunciando un nome di fantasia (maschile o femminile) diverso da quello del partecipante preso di mira;

Step 3 - come nello step 1, ma mirando e soffiando senza pronunciare alcun nome.

Gioco simpatico per rompere il ghiaccio (check-in) tra persone che non si conoscono (scrivendo prima i nomi su etichette adesive o segnaposti a terra), o per sviluppare il colpo d'occhio e senso dell'attenzione nel gruppo.

I&B (Inventa e Balla!)



In piedi in cerchio, si avvia una musica "energizzante", il facilitatore inventa un movimento adeguato al ritmo della musica, quando vede che viene imitato da tutti passa il ruolo ad un altro partecipante, che ripeterà a sua volta le fasi di invenzione, verifica dell'imitazione e cessione del ruolo.

Le Soleil brille / Il y a des nuages



Ogni partecipante, a turno nel cerchio, esprime cosa c'è di positivo (perchè "Il sole brilla") per lui e/o per il gruppo; se riguarda il gruppo, fa un passo avanti e chiede, alle persone che concorrono, di fare altrettanto.

Quindi esprime cosa c'è di negativo (perché "ci sono delle nuvole") per lui e/o per il gruppo; se riguarda il gruppo, fa un passo avanti e chiede, alle persone che concordano, di fare altrettanto. Alternativamente, si può fare prima un giro con "Le Soleil brille", poi un altro giro con "Il y a des nuages" (o viceversa).

Una variante più veloce è il "Meteo del Giorno": ogni partecipante esprime come si sente con metafore meteorologiche (sole, nebbia, pioggia, temporale...); successivamente il facilitatore può chiederne le motivazioni (solo per chi è disposto a condividerle).

La scatola dei valori



Ogni partecipante, a turno, apre simbolicamente una scatola, e dichiara quali valori (moralì, della propria personalità, etc) pensa di lasciare al gruppo, o cosa si impegna a fare per il gruppo, depositando simbolicamente quanto espresso nella scatola; quindi chiude la scatola e la passa al vicino nel cerchio.

Il posto dei sogni



Ogni partecipante, a turno, parla di un suo "posto ideale" dove amerebbe trascorrere del tempo da solo o con le persone care.

Punti Flash



Il facilitatore chiede a tutti, contemporaneamente, di chiudere gli occhi, di valutare mentalmente da 1 a 10 l'esperienza condivisa (10 per "fantastico!", 1 per "voglio andare via..."), e di esprimere il "voto" tramite le dita delle mani. Poi chiede a tutti di riaprire gli occhi mantenendo il punteggio segnato dalle dita. Successivamente chiede se qualcuno, liberamente, vuole motivare il suo "voto".