

Nonviolenza e cambiamento sociale : c'è bisogno di formazione

Giovanni Scotto

La necessità di formare leadership e attivisti con strumenti educativi specifici ha trovato espressione in molte diverse tradizioni politiche: in Italia ad esempio con le esperienze della formazione all'interno dei grandi partiti di massa e dei sindacati. Se da un lato queste proposte potevano avere una dimensione di indottrinamento alla verità del partito, esse senz'altro intendevano anche qualificare chi sarebbe stato chiamato a svolgere compiti di direzione, coordinamento, negoziazione.

Il mondo della nonviolenza, di fronte alla medesima necessità, ha sviluppato una grande ricchezza in campo formativo, principalmente per due motivi: anzitutto per definizione la nonviolenza non si accontenta di una gestione puramente istituzionale dei conflitti sociali e politici, ma si pone come una sfida a tutto campo allo *status quo* con il suo carico di violenza diretta, strutturale e culturale.

Inoltre, la formazione alla nonviolenza non può per sua natura diventare un puro e semplice indottrinamento, ma si accompagna a una maturazione delle persone che vi aderiscono: esse acquisiscono consapevolezza di sé, dei contesti sociali in cui operano, delle dinamiche conflittuali e delle strutture di violenza che sono chiamati ad affrontare, delle possibili risposte che possono mettere in campo. Fare formazione alla nonviolenza significa anche imboccare un percorso di coscientizzazione: la pedagogia della nonviolenza è anche una *pedagogia dell'autonomia* (Freire, 2004).

Formazione e visione olistica dell'essere umano

Le pratiche della formazione alla nonviolenza presuppongono una specifica immagine dell'essere umano, a partire dalla quale progettare e realizzare i percorsi di apprendimento. Possiamo sintetizzare questa immagine nel modo che segue:

Messi in condizione di riflettere e discutere insieme, gli individui e i gruppi sono in grado di produrre e comprendere informazioni rilevanti sulla propria realtà sociale e sul miglior corso di azione possibile per la comunità a cui appartengono: gli esseri umani possiedono *capacità conoscitiva*.

Messi in condizione di riflettere, sognare e discutere, gli individui e i gruppi sono in grado di formulare proposte creative in merito al futuro loro e della loro comunità: gli esseri umani possiedono *capacità creativa*.

Messi in condizione di discutere, sviluppare potere e riconoscimento reciproco, le persone e i gruppi sono in grado di analizzare, gestire e trasformare in modo positivo i conflitti sociali nei quali sono coinvolti: gli esseri umani possiedono *capacità trasformativa* (v. Scotto 2013).

Le capacità conoscitiva, creativa e trasformativa non sono necessariamente sempre presenti e

operative, ma il riconoscimento della loro possibilità è il punto di partenza per progettare e realizzare processi di apprendimento che facciano venire alla luce e rafforzino tali capacità.

Le dimensioni dell'apprendimento

Un aspetto cruciale della formazione alla nonviolenza è costituito dall'esplorazione dei nessi tra il cambiamento nelle relazioni micro-sociali, nei comportamenti, negli atteggiamenti, nella volontà e nella sfera cognitiva che possono innescarsi in occasione di un evento di formazione attiva, da un lato; e la dimensione della capacità di azione collettiva - sociale e politica - a livello meso e macro, dall'altro.

Attraverso la formazione attiva, anzitutto, i partecipanti possono diventare maggiormente consapevoli di molti fattori che determinano il loro modo di vedere il mondo così com'è. La formazione alla nonviolenza insegna ad esempio a riconoscere i “copioni” che sono alla base delle interazioni violente, e a rimmetterli in discussione - spiazzando l'avversario, giocando un copione diverso (un punto centrale della pratica formativa ad es. di Enrico Euli e collaboratori). Quello che vale per il comportamento dei singoli vale anche per l'azione collettiva di gruppi e movimenti.

Formazione al cambiamento: un modello

[qui GRAFICO: Sette fasi della formazione]

Proviamo a tracciare un modello generale di formazione al cambiamento sociale con gli strumenti propri delle metodologie attive. E' utile a mio avviso distinguere le seguenti fasi, ciascuna con sue caratteristiche e problematiche:

I - Prima di iniziare: ogni momento formativo ha un suo preludio. Il contesto organizzativo e sociale in cui la formazione avverrà, a decisione di realizzare un percorso di formazione, la scelta dei temi, dei partecipanti e dei formatori: tutto ciò che accade prima dell'inizio del lavoro in aula ha un'importanza decisiva nella definizione del processo.

II - All'inizio. Nei primi passi dell'esperienza formativa vengono definiti una serie di elementi: Correlativamente, la costruzione di un “contenitore” all'interno del quale i partecipanti possono vivere le proprie esperienze di formazione (Lakey, 2010, pag. 14 s.). Si tratta anzitutto di un compito di chi forma, ma è alla fin fine il risultato di una co-creazione in cui sono coinvolti attivamente i partecipanti. La fase iniziale di un percorso di formazione alla nonviolenza è il momento in cui il gruppo “inizia a camminare” (Langmaak & Braune-Krickau, 2000): ciascun partecipante, formatori compresi, negozia

con il resto del gruppo il suo ruolo, i suoi interessi personali, il modo in cui starà dentro l'esperienza. Il rapporto tra "io" e "noi", e la definizione del tema, sono al centro di questa fase.

III - Approfondimento. Successivamente si passa all'esame ravvicinato dei temi e problemi oggetto del percorso. E' in questa fase che si deve effettuare la scelta tra una formazione come *trasferimento di modelli* (ad es. il training in Comunicazione Nonviolenta: v. Rosenberg, 2003), e una formazione di tipo *maieutico*, basata sulla valorizzazione delle risorse già presenti nel gruppo per generare il cambiamento (per un esempio v. Dolci & Amico, 2011; sulla distinzione tra i due tipi di formazione: Lederach, 1996).

IV – Trasformazione: Nelle fasi precedenti il gruppo è diventato un'unità affiatata e ha preso consapevolezza di diversi aspetti del problema che ha di fronte. Adesso è possibile esplorare nuove risposte alle questioni, rimettere in discussione cornici interpretative consolidate, passare dalla ricerca di "nuove soluzioni" (cambiamenti di primo ordine) alla costruzione di nuove cornici cognitive e alla messa in discussione dei contesti di vita e di azione (cambiamenti di secondo ordine). E' una fase in cui si lavora "senza rete": il cambiamento che avviene durante un percorso formativo alla nonviolenza non può essere pianificato né garantito a priori.

V consolidamento - Le conquiste che i partecipanti hanno sperimentato finora vanno rafforzate e rese familiari e sostenibili nel tempo. E' utile esplorare le implicazioni personali dirette e indirette dei nuovi gradi di libertà, delle nuove conoscenze, atteggiamenti e competenze acquisite finora, e può essere fin da adesso necessario tematizzare il modo in cui queste influenzeranno la vita, il lavoro, l'attività di cambiamento sociale una volta che i partecipanti saranno tornati a casa propria.

VI Termine e valutazione - Molto spesso la fine del percorso porta con sé emozioni intense. Oltre a celebrare questo aspetto relazionale, è importante al termine della formazione dare spazio a pratiche di valutazione approfondita del lavoro fatto, e abituare quindi alla riflessività e all'autoconsapevolezza critica i partecipanti e i formatori.

VII Trasferimento - La sfida decisiva si presenta dopo la fine del corso, quando i partecipanti sono tornati ai propri contesti sociali di origine. Nei casi migliori, l'esperienza della formazione lascia dietro di sé una rete di rapporti tra persone che sapranno darsi sostegno a vicenda nel trasferire dentro la propria vita quotidiana quanto appreso durante il percorso formativo. Chi offre formazione può svolgere un ruolo efficace di supervisione, verifica a distanza, sostegno e stimolo a dare continuità nel tempo al cambiamento.

Per finire: i paradossi dell'evento formativo

Il paradosso ci impone di guardare in modo diverso alla apparente polarità e incompatibilità di asserzioni opposte. Esiste una ricca tradizione di meditazione sul paradosso che proviene dalla scuola del Buddismo Zen. Al praticante novizio viene dato il compito di meditare su una frase apparentemente contraddittoria (chiamata *koan*). Può essere utile anche per noi pensare l'evento formativo in termini di *gestione costruttiva del paradosso*.

Esiste anzitutto il *paradosso fondativo* dell'esperienza di formazione: la creazione di autonomia all'interno di un rapporto – quello tra educatore e partecipanti – costitutivamente asimmetrico, in cui una componente della relazione ha la parte di guida. È il modo in cui facciamo esperienza di questo paradosso, lo comprendiamo, lo riflettiamo, ci giochiamo su, a dischiudere la ricchezza e la problematicità della relazione educativa.

Ma il paradosso caratterizza anche una serie di aspetti chiave del processo formativo: la persona, il gruppo, la relazione educativa, i temi, gli strumenti da usare, il contesto in cui si situa.

Io: “Qual era il mio volto prima che nascessi?” C'è un mio nucleo autentico, pre-esistente rispetto alla relazione, allo stare al mondo?

Noi: “Io sono il mio ambiente / il mio ambiente sono io !” In che misura l'ambiente , le reti di interazioni in cui mi muovo determinano il mio modo di sentire e agire, e in che misura invece sono io a decidere di agire in autonomia e influenzare così il modo in cui le persone intorno a me agiscono ?

Relazione educativa: “Mettili in discussione l'autorità!” E' un appello paradossale che formatrice / formatore devono fare ai partecipanti.

Tema: “L'obiettivo della formazione è essenziale: non tenerne conto quando conduci il percorso!”

Strumenti – “La cassetta degli attrezzi non esiste: usala!”

Contesti sociali – “Un viaggio di un passo inizia con mille chilometri” (aforisma letto in un centro per la pace in Irlanda del Nord)

Pensare l'evento formativo - e crearlo - come una costellazione di paradossi ci aiuta a rimanere consapevoli delle profonde sfide che appartengono al campo della formazione e rimanere fedeli allo spirito profondo della formazione alla nonviolenza, una modalità educativa come pratica di libertà.

Bibliografia

- Dolci, A., & Amico, F. (Eds.). (2011). *L'approccio maieutico reciproco nell'educazione degli adulti*. Palermo: Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci.
- Freire, P. (2004). *Pedagogia dell'autonomia: saperi necessari per la pratica educativa*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
- Lahey, G. (2010). *Facilitating Group Learning: Strategies for Success with Adult Learners*. John Wiley & Sons.
- Langmaak, B., & Braune-Krickau, M. (2000). *Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*. 7. ed., Weinheim/Basel: Beltz.
- Lederach, J. P. (1996). *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse University Press.
- Rosenberg, M. B. (2003). *Le parole sono finestre (oppure muri). Introduzione alla comunicazione nonviolenta*. Reggio Emilia: Esserci.
- Scotto, G. (2013), "Una sociologia per l'educazione 'come se le persone contassero qualcosa'", *Revista Educativa Identidad*. National University "Hermilio Valdizan" (Peru)- Faculty of Education, 1-2013.