Daniel Buraschi, Francisco Amoraga Montesinos, Natalia Oldano

DIALOGO E TRASFORMAZIONE NEI PROCESSI PARTECIPATIVI

L'esperienza dei laboratori dialogici nelle Isole Canarie

> "Nessuno libera nessuno, nessuno si libera da solo: ci si libera insieme."
> (Paulo Freire)

> "Alla fine avevo bisogno di questo, sedermi, ascoltare, sentirmi ascoltata, lasciare i miei pregiudizi fuori dal cerchio, lasciarmi attraversare da altre idee e saltare nel cerchio." (Una partecipante di un Laboratorio Dialogico)

Nelle isole Canarie, come nel resto della Spagna, sull'onda dell'effervescenza partecipativa che si è sviluppata a partire dai movimenti del 15 maggio 2011 (15 M), non solo si sono aperti nuovi canali di partecipazione democratica, ma è aumentata nella cittadinanza la consapevolezza che un cambio sociale è possibile.

Il movimento del 15 di Maggio ha saputo aggregare in Spagna, da un lato, l'azione dei movimenti sociali critici già esistenti (i centri sociali autogestiti, i movimenti nonviolenti, femministi ed ecologisti, le reti

di solidarietà, ecc.), creando però anche un movimento nuovo: quello degli *indignati* e *indignate*.

Si tratta soprattutto di giovani che, nel contesto della crisi economica e sociale, e davanti alla mancanza di alternative occupazionali che offriva il sistema politico ed economico, hanno trovato nel sentimento d'indignazione e nella sua espressione creativa e multiforme l'energia rivoluzionaria per incoraggiare la partecipazione di un numero (inimmaginabile fino ad allora) di popolazione spagnola. L'acme partecipativo di questo periodo si spiega, unicamente, se consideriamo l'indignazione non come una forma di lamentela individuale e sterile, ma come una scintilla che ha generato l'impegno della cittadinanza con un cambio reale nella società. A partire dal 15 M, negli ultimi anni si sono creati nuovi canali di partecipazione, sono nati innumerevoli progetti dal basso e le stesse istituzioni, in alcuni casi per obbligo in altri realmente persuase, hanno promosso iniziative di sviluppo comunitario.

Il problema, pero, è che il rinascere di una coscienza partecipativa e la creazione di nuovi canali non sono stati sufficienti. L'esperienza degli ultimi anni ci sta insegnando che i processi partecipativi se non trasformano le relazioni diventano processi di legittimazione delle dinamiche tradizionali di dominazione. L'intervento comunitario e lo sviluppo partecipato possono riprodurre dinamiche asimmetriche di potere quando la creazione di nuovi spazi partecipativi non è accompagnata da una trasformazione della logica delle relazioni.

Non è sufficiente riunire le persone e coinvolgerle in un processo partecipativo, non è sufficiente nemmeno lavorare dal basso e a partire dai movimenti sociali: è necessario ripensare le forme tradizionali di partecipazione perché continuano a trascurare le relazioni.

Nelle seguenti pagine presentiamo sinteticamente le principali caratteristiche dell'Approccio Dialogico Trasformativo (ADT) applicato ai processi partecipativi, una prospettiva che, come afferma Vigilante (2012), facendo riferimento all'opera di Dolci, tratta di "sviluppare la comunità trasformando i rapporti". L'obiettivo del ADT è contribuire e favorire la trasformazione della società attraverso la creazione di strutture maieutiche che promuovono il dialogo e la trascendenza nonviolenta dei conflitti (Galtung 2000).

DAL DIBATTITO ALLA TRASFORMAZIONE DIALOGICA

Come sostiene Sclavi (2010), la maggior parte delle esperienze comunitarie si continuano a sviluppare sulla base di un paradigma partecipativo antiquato, un approccio che mette al centro il dibattito come principale strategia comunicativa. Il dibattito viene acriticamente accettato come colonna vertebrale dei processi decisionali (diritto di parola, contraddittorio, voto di maggioranza, ecc.) senza essere coscienti delle implicazioni che ha nel processo e nelle relazioni.

In un dibattito le persone partecipano come se si trattasse di un gioco a somma zero: se uno vince l'altro perde e viceversa. Ognuno si ripiega sulle proprie posizioni, le difende e difficilmente è disposto ad aprirsi ed esplorare nuovi punti di vista; non c'è una comunicazione autentica, ma un monologo parallelo.

I dibattiti e i processi partecipativi si trasformano in esperienze frustranti, le persone che hanno meno potere sono silenziate, emarginate dalle persone "esperte", le persone con più status sociale e potere monopolizzano la parola. La frustrazione di chi non ha voce si traduce in abbandono del processo e questo porta una lenta e inesorabile delegittimazione del processo. Inoltre, il voto secondo il criterio di maggioranza genera una minoranza insoddisfatta, che si sente esclusa, emarginata.

Il dibattito si centra nelle posizioni di ogni partecipante o gruppo di partecipanti facendo sì che le persone s'identifichino con la loro posizione. In questo modo una critica alla loro opinione si trasforma facilmente in un attacco personale.

Nel dibattito si dà per scontato che le persone condividano a priori le stesse cornici di riferimento e che esista uguaglianza tra i partecipanti. In realtà, spesso i processi partecipativi coinvolgono persone con orizzonti culturali di riferimento molto differenti e si sviluppano in spazi caratterizzati da forti asimmetrie di potere in cui si intersecano differente linee di dominazione e disuguaglianza: genere, classe, razza, capacità, ecc.

Al contrario, se l'obiettivo del dibattito è convincere, arrivare a conclusioni che confermino le nostre posizioni, l'obiettivo del dialogo è moltiplicare le possibilità senza avere fretta di arrivare alle conclusioni. L'obiettivo del dialogo non è difendere un argomento, ma indagare ed esplorare.

Il punto di partenza del dibattito sono le posizioni e spesso, attaccare le posizioni significa attaccare alle persone. Il dialogo separa le persone dai problemi e si centra negli interessi e nei bisogni che stanno alla base dei posizionamenti. Lo stile del dibattito è combattivo e argomentativo, si cerca di vincere il dibattito, si ascolta per identificare le debolezze dell'argomento dell'interlocutore. Un dialogo, al contrario, non si può vincere, perché è cooperativo.

Nel dibattito, si da per scontato una cornice di riferimento, mentre nel dialogo si rendono espliciti i valori latenti alla nostra cornice di riferimento e si costruisce un senso comune condiviso.

Il dialogo è un processo d'interazione genuina nel quale le persone si ascoltano e si riconoscono reciprocamente. L'impegno della reciprocità incarna lo spirito radicale del dialogo: è l'offrirsi mutuo alla parola, all'ascolto attento dell'altra persona ciò che rende possibile una trasformazione basata sul riconoscimento.

Quest'apertura autentica all'alterità comporta una triplice trasformazione: una trasformazione personale, una trasformazione relazionale e una trasformazione sociale. Questa trasformazione è possibile grazie a un doppio processo di *empowerment* personale e di riconoscimento delle altre persone (Bush e Folger 1994).

La trasformazione dei conflitti e la cura delle relazioni, attraverso *empowerment* e riconoscimento, portano al recupero della percezione della propria competenza, ricostruiscono la connessione con gli altri e ristabiliscono un'interazione positiva. Se non si curano le relazioni, i conflitti che si generano nei processi partecipativi attivano una spirale di depotenziamento delle capacità e di demonizzazione delle altre persone.

In questo contesto, in linea con l'approccio trasformativo di Bush e Folger (1994), consideriamo l'*empowerment* come il passaggio da uno stato di debolezza, frustrazione, impotenza e chiusura, alla capacità di agire e compiere scelte in modo consapevole e con fiducia nelle proprie potenzialità. Il riconoscimento è un processo di accettazione e apertura piena delle altre persone attraverso la presa di coscienza delle loro potenzialità (Buber 1993).

L'*empowerment* e il riconoscimento, quindi, sono i due processi fondamentali di trasformazione personale, relazionale e sociale e si retro-ali-

mentano reciprocamente: l'*empowerment* personale aumenta la forza, le competenze e l'apertura delle persone; il riconoscimento, umanizza, ricostruisce la relazione: "più divento forte, maggiore è l'apertura verso l'altro; più sono aperto e più l'altro si sente forte ed è in grado di aprirsi a me, e così via" (Bush e Folger 1994, 59).
Questo significa que, in una prospettiva dialogica, la risorsa fondamentale per la trasformazione personale, relazionale e sociale si trova nelle qualità umane delle persone partecipanti, nella loro forza, nella loro dignità e nelle loro capacità (Rogers 1970).

LA STRUTTURA MAIEUTICA

Quando si prende coscienza dei limiti del dibattito, si invoca spesso il dialogo come soluzione, ma non come strategia o come approccio pratico, sistematico e coerente, ma semplicemente come un principio astratto o come un atteggiamento.
Come rileva Yankelovich (1999), si cade spesso nell'errore di considerare il dialogo come una conversazione gentile, educata e tollerante che evita il conflitto. Si crede che per dialogare non siano necessarie competenze specifiche, ma solo l'intenzione e la volontà di dialogare e certa conoscenza del tema di conversazione. L'esperienza ci insegna che, al contrario, sebbene il dialogo risponda ai bisogni umani più essenziali (ed è anche per questo che è così efficace), non è uno stile comunicativo che usiamo spontaneamente. Siamo stati educati e socializzati in ambienti *antidialogici*, siamo costantemente immersi in situazioni che alimentano la competizione, l'acriticità, il ripiegamento narcisista e abbiamo bisogno di riscoprire e reimparare il dialogo.
Dialogare non è facile, non ci risulta spontaneo e implica uno sforzo costante, lo sviluppo di nuove competenze, la riscoperta e rivalorizzazione di pratiche ed esperienze, ma quando si riesce realmente ad essere fedeli al dialogo i risultati sono straordinari, perché il dialogo è essenzialmente un processo di costruzione e trasformazione di relazioni.
L'Approccio Dialogico Trasformativo è un insieme di principi e strumenti metodologici che daà un sostegno e una struttura alle capacità ed alle potenzialità umane di trasformazione attraverso il dialogo.
Riassumendo, potremmo dire che l'ADT si preoccupa di creare strut-

ture e sviluppare competenze che facilitano il dialogo, la creatività e l'intelligenza collettiva.

La struttura maieutica che proponiamo si ispira direttamente all'esperienze e riflessioni dei differenti gruppi e progetti di sviluppo comunitario promossi da Danilo Dolci. Negli ultimi anni a Tenerife un gruppo di persone legate all'Associazione Mosaico Canarias hanno promosso differenti spazi di riflessione e di partecipazione con l'obiettivo di sviluppare da un punto metodologico e pratico l'idea di struttura maiueutica.

Come nel caso di Dolci, il nostro punto di partenza è che le persone possono potenziarsi e creare nuovi scenari sociali attraverso un rapporto maieutico reciproco: "Così, come una levatrice aiuta a far nascere la nuova vita che una persona ha in sé, così il domandarsi e il domandare cosa è la speranza, l'amore e la vita, porta a far nascere una risposta in quanto ciascuno ha sperato, amato, vissuto perché già possiede in sé i semi della risposta" (Dolci 1974, 301).

L'idea di maieutica reciproca implica che la conoscenza, la creatività ed il cambio personale e sociale si basino sulla reciproca interdipendenza, su un mutuo adattamento creativo. Ogni persona può contribuire allo sviluppo delle altre persone e della comunità e l'*evolversi* personale è sempre un *evolverci* comunitario.

La struttura maieutica permette uno "spostamento" da una posizione solipsistica a una posizione aperta, che rivalorizza le persone attraverso il riconoscimento reciproco. La struttura non determina questo spostamento, ma semplicemente sostiene il cambio delle persone.

La maieutica è "il complesso di condizioni e metodi ottimale per lo sviluppo della creatività e della crescita di ogni creatura, l'individuare le strutture adatte affinché si maturino i processi" (Dolci 1993, 369).

Utilizzando la metafora di Isaac possiamo immaginare la struttura maieutica come un "contenitore" (*container*), un insieme di condizioni grazie alle quali è molto probabile che si generi un'interazione ricca, generativa e dialogica. (Isaac 1999,142).

Accogliendo la proposta di Dolci, consideriamo che

> La struttura maieutica è una struttura complessa in cui i singoli soggetti crescono; le parti e i singoli si influenzano reciprocamente e interagiscono,

> venendo a dipendere l'una dall'altra e dall'insieme: insieme a sua volta interagisce, in reciprocità, con ciascuna delle parti. Ciascuno costruisce e si co-costruisce, ciascuno è maieutica nei riguardi dell'altro. (Benelli, 2015, 59-60)

Negli ultimi anni, attraverso un intenso lavoro di ricerca-azione partecipativa, abbiamo identificato cinque elementi che strutturano lo spazio maieutico: la fiducia, l'uguaglianza, la diversità, l'interesse comune e la corresponsabilità. Questi cinque elementi sono indispensabili per lo sviluppo di un dialogo autentico e, come vedremo nell'ultima parte di quest'articolo, possono concretizzarsi in differenti forme e in differenti momenti del processo: curando la logistica di un'attività comunitaria, promovendo la comunicazione nonviolenta, attraverso dinamiche partecipative o attraverso la configurazione dello spazio di una riunione.
La fiducia permette l'apertura delle persone, facilita la loro partecipazione autentica ed evita atteggiamenti difensivi. La fiducia si alimenta con la trasparenza del processo e con la creazione di spazi sicuri, dove le persone non si sentano, giudicate, ma accettate pienamente.
Attraverso la cura dei dettagli dello spazio fisico e del clima nel quale si sviluppa il processo, si crea un contesto d'accoglienza e apertura:

> Apertura significa vedere in un essere singolo qualsiasi, umano o subumano, qualche cosa di più di ciò che si vede ordinariamente: una interiorità, una capacità di dare e di fare, una possibilità per oggi e per il futuro, una forza di miglioramento e di rinnovamento, di integrazione di ció che già è, di partecipazione con gli altri. (Capitini, 1969, 442)

L'uguaglianza. Non può esserci dialogo se esiste una relazione asimmetrica tra i partecipanti. Dobbiamo essere coscienti che i processi partecipativi, come abbiamo ricordato nelle pagine precedenti, si sviluppano quasi sempre in spazi asimmetrici dove ci sono persone con più potere di altre e dove esistono storie di dominazione profondamente radicate nei rapporti. Per questa ragione, la struttura dialogica deve occuparsi di riequilibrare il più possibile il potere tra le persone e sviluppare differenti tipi di strategie per creare uguaglianza.
Partecipare in un processo dialogico significa essere disposti ad abbandonare la comodità del proprio ruolo, della propria posizione e

mettersi in discussione. Come nel caso della fiducia, e questo vale per tutti i cinque elementi della struttura maieutica, l'uguaglianza si crea curando i dettagli contestuali dello spazio partecipativo, promovendo un atteggiamento di apertura e sviluppando nuove competenze.

La diversità. Se un gruppo di lavoro è troppo omogeneo, si limita seriamente il suo potenziale creativo. Senza diversità si cade facilmente nell'autoreferenzialità, nelle dinamiche del gruppo-pensiero e nella chiusura che possono far fallire un processo partecipativo. Per questo motivo è importante che nei processi partecipativi siano presenti persone con differenti punti di vista e differenti visioni del mondo. È importante sforzarsi per includere tutti i punti di vista, specialmente quelli che non sono d'accordo con la visione dominante.

L'interesse comune. Se vogliamo che il processo dialogico sia sostenibile, le persone coinvolte devono sentirlo proprio, appropriarsene, devono sentire che c'è qualcosa di reale in gioco, che possono contribuire a trasformare la realtà e che lo sforzo partecipativo realmente vale la pena. Per questa ragione uno dei pilastri della struttura maieutica è unire le persone partecipanti attorno ad un interesse comune che si trasformerà, attraverso del processo dialogico, nella costruzione di una visione comune: una definizione comune della situazione – problema, delle persone coinvolte, delle strategie d'intervento e del cambio che si vuole raggiungere. Como ci ricorda Senge (1990) una visione comune può essere estremamente potente e trasformatrice, permette la coesione gruppale e assicura la sostenibilità del processo perché le persone prendono coscienza che il cambio è possibile.

La costruzione di una visione comune implica, come vedremo nelle prossime pagine, anche essere cosciente delle nostre cornici di riferimento implicite, decostruirle, riuscire a interpretare le cornici delle altre persone e costruire un "senso comune" condiviso. Attraverso il dialogo le persone acquisiscono una nuova prospettiva dei propri pensieri e delle proprie emozioni (Bohm 1996)

Corresponsabilità. Il processo dialogico implica un impegno di tutti: tutte le persone partecipanti sono responsabili del processo, sono responsabili di sostenerlo e sono responsabili di facilitarlo. La struttura dialogica massimizza la condivisione del potere e della responsabilità attraverso un senso non gerarchico della maieutica secondo la quale

ogni persona è necessariamente "levatrice" dell'altra e, quindi, corresponsabile di quello che si crea: non si produce una creazione strutturalmente nuova senza una riconfigurazione dei ruoli nel processo di creazione. Le persone che partecipano nel dialogo sono soggetti "accerchiati dalla responsabilità" (Levinas 1987) a tal punto che, sebbene si possa accedere al dialogo liberamente, non ci si puó rimanere irresponsabilmente.

ESPERIENZE DI LABORATORI DIALOGICI

Negli ultimi anni, nell'Isola di Tenerife, attraverso l'Associazione Mosaico Canarias abbiamo accompagnato differenti esperienze comunitarie facilitando la creazione di spazi di sviluppo, apprendimento e crescita maieutici. Una delle strategie che ci ha dato migliori risultati è la metodologia dei laboratori dialogici che si ispira e articola differenti metodologie dialogiche come i laboratori maieutici sviluppati da Danilo Dolci, il metodo del Confronto Creativo (Sclavi e Susskind 2011), il Progetto di Conversazioni Pubbliche (Herzig e Chasin 2006), i World Café (Brown, Isaacs e The World Café Community 2005).

I laboratori dialogici sono spazi aperti e partecipativi di apprendimento collaborativo e sviluppo comunitario. Il loro formato è flessibile e si adatta facilmente a piccoli o a grandi gruppi, a sessioni singole o a processi che possono durare più di un anno. Nell'isola di Tenerife abbiamo utilizzato i laboratori dialogici per l'analisi comunitaria di problemi sociali, come il razzismo o la violenza di genere; per sviluppare competenze interculturali; per pianificare e generare creativamente strategie di comunicazione sociale per l'accoglienza di persone rifugiate; per valutare collettivamente politiche pubbliche e per disegnare strategie comunitarie contro la disoccupazione; per promuovere il pensiero critico e la filosofia con bambine e bambini a partire dai loro bisogno e dalle loro domande concrete.

I laboratori dialogici partono da tre premesse che riassumono quanto abbiamo presentato nei pagine precedenti:

- Le persone e la comunità hanno in sé tutte le potenzialità e l'energia creativa per una trasformazione personale, interpersonale e sociale.

- Spesso le persone vedono frustrate le loro attese quando partecipano in processi comunitari, perché non si curano le relazioni. Se nel processo si curano le relazioni, se si alimenta una spirale di reciproco *empowerment* e riconoscimento le persone cambiano, cambiano le loro relazioni e può cambiare la società.
- L'*empowerment* e il riconoscimento si possono alimentare attraverso una struttura maieutica, che si preoccupa che ci sia fiducia, uguaglianza, diversità, un interesse comune e corresponsabilità.

Sebbene i laboratori siano un format metodologico molto flessibile, possiamo identificare alcuni elementi comuni che li caratterizzano e che qui presentiamo sinteticamente. Questi elementi non sono una novità, sono al contrario strategie consolidate di differenti metodologie dialogiche che da più di vent'anni stanno dando risultati importanti e che abbiamo adattato al nostro contesto.

La principale caratteristica dei laboratori dialogici è che creano una struttura maieutica d'apprendimento collaborativo e crescita reciproca, ogni dettaglio dei laboratori ha come obiettivo promuovere un clima di fiducia, l'uguaglianza, la diversità, l'interesse comune e la corresponsabilità.

S'inizia a pianificare un laboratorio definendo alcune domande potenti, maieutiche che interessino alle persone che vogliamo coinvolgere e che le ispirino. Si da molta importanza al processo di convocazione delle persone, imparando dall'esperienza del metodo del Confronto Creativo si cerca che tutti i punti di vista siano presenti, che ci sia diversità e che partecipino soprattutto chi normalmente è escluso, marginato dai processi decisionali. Si crea un ambiente accogliente e d'uguaglianza curando i minimi dettagli e facendo attenzione alle caratteristiche di ogni persona.

Le persone definiscono autonomamente le regole relative alla interazione e alla presa di decisioni a partire da un documento che riassume gli atteggiamenti e le pratiche dello spirito dialogico e che si ispira nelle sette regole dell'arte d'ascoltare di Sclavi (2003):

1. Essere presenti. La presenza implica ascoltare senza resistenza ne imposizione; rispettare essendo coscienti dell'impossibilità di comprendere completamente le altre persone e sospendere i giudizi (Isaac 1999).
2. Contribuire a creare un clima di fiducia che facilita l'espressione autentica dei propri pensieri e sentimenti.

3. Centrarsi nei temi trattati, collaborare mutualmente per evitare la frammentazione e la dispersione e costruire un senso comune condiviso.
4. Dare tempo al processo. "Non avere fretta di arrivare a delle conclusioni. Le conclusioni sono la parte più effimera della ricerca" (Sclavi 2003).
5. Comprendere. Ascoltare e domandare per comprendere e non per replicare. "Se vuoi comprendere quel che un altro sta dicendo, devi assumere che ha ragione e chiedergli di aiutarti a vedere le cose e gli eventi dalla sua prospettiva" (Sclavi 2003).
6. Si può mettere in discussione le idee ma non le persone. Non si puó lasciare fuori nessuna voce.
7. Legittimare le emozioni: "Le emozioni sono degli strumenti conoscitivi fondamentali, se sai comprendere il loro linguaggio. Non ti informano su cosa vedi, ma su come guardi. Il loro codice è relazionale e analogico" (Sclavi 2003).
8. Accettare l'incertezza e aprirsi a mondi possibili: "Un buon ascoltatore è un esploratore di mondi possibili. I segnali più importanti per lui sono quelli che si presentano alla coscienza come al tempo stesso trascurabili e fastidiosi, marginali e irritanti, perché incongruenti con le proprie certezze. Un buon ascoltatore accoglier volentieri i paradossi del pensiero e della comunicazione. Affronta i dissensi come occasioni per esercitarsi in un campo che lo appassiona: la gestione creativa dei conflitti" (Sclavi 2003).

In sintesi, le regole che si definiscono servono, usando un'espressione di Sclavi (2010), per passare dal diritto di parola al diritto ad essere ascoltati.

Si utilizza un sistema di lavoro in gruppo organizzato in sessioni rotative ispirato al World caffè: le persone lavorano in piccoli gruppi di 5 massimo 6 persone durante sessioni brevi che durano dai 15 ai 40 minuti. Dopo ogni sessione i partecipanti cambiano gruppo cercando di non coincidere con nessuna delle persone partecipanti del gruppo precedente. In ogni gruppo c'è una persona che si occupa di accogliere le persone in ogni sessione, di riassumere le idee condivise nella ronda precedente. L'opportunità di dialogare in differenti gruppi sullo stesso tema permette di massimizzare la diversità, ampliare le prospettive possibili ed inizia-

re a tessere una visione comune complessa che connette differenti idee ed intuizioni.

I piccoli gruppi permettono un'interazione intensa e facilitano la creazione di un clima di fiducia dove tutti possono partecipare. Le persone si sentano più a loro agio in piccoli gruppi e sono più disposte ad aprirsi ed è meno probabile che si mantengano in disparte.

L'obiettivo di un laboratorio dialogico non è arrivare ad un accordo, né difendere il proprio punto di vista o "vendere" la propria proposta ma la comprensione reciproca, la creazione e apertura di prospettive inedite. Si crea un contesto nel quale l'esperienza formativa e partecipativa si trasforma in esperienza emancipatrice (Aubert, Duque, Fisas y Valls 2004). Quando le persone esplorano i modelli mentali propri e altrui aumentano il loro spazio immaginativo e d'azione, moltiplicando le potenzialità creative del gruppo.

Nei laboratori dialogici non si assume che esistano valori, presupposti impliciti, cornici di riferimento comuni a priori. Al contrario, un aspetto chiave del processo è prendere coscienza, esplicitare e decostruire gli interessi, i bisogni, i valori ed i significati che compongono i modelli mentali di ogni persona partecipante. I modelli mentali (Senge 1990) sono assunzioni implicite, generalizzazioni ed immagini che influiscono sul nostro modo di comprendere il mondo e agire. Spesso non abbiamo coscienza dei nostri modelli mentali e degli effetti che hanno sulla nostra condotta. Alcuni modelli mentali sono profondamente radicati nel nostro orizzonte culturale e possono essere un importante ostacolo alla creatività e all'intelligenza collettiva. I laboratori dialogici portano alla superfice questa "infrastruttura tacita del nostro pensiero" (Bohm 1996).

Nei laboratori si dà molta importanza alla presenza, l'apertura e la creatività e sono molte le strategie che si usano per curare questi aspetti: la rappresentazione e facilitazione visuale; l'uso di differenti tecniche narrative come le lettere, i messaggi, i diari, gli enigmi; o l'impiego di differenti e creativi "dispositivi di presenza", alcuni occasionali e umoristici come la scatola cattura del tempo qui-ed-ora (una scatola nella quale si depositano cellulari, agenda, ed altri oggetti che ci possono distrarre), altri più raffinati ed ispirati nel Progetto di Conversazione Pubbliche, come l'uso strategico del silenzio. I minuti di silenzio usati, per esempio, tra le

domande proposte e la ronda di risposte o nei momenti di saturazione riflessiva ed emozionale propri degli incontri intensamente comunicativi favoriscono l'ascolto e la presenza delle persone, limitano l'ansia e la tensione di parlare in pubblico, permettono di chiarire idee e danno il tempo di accogliere il dialogo.
La fase finale dei laboratori dialogici si sviluppa attraverso una sessione comune nella quale le persone che hanno partecipato in ogni gruppo presentano in una sessione plenaria le principali idee, conclusioni, riflessioni che si sono generate in ogni gruppo e si costruisce insieme una narrazione finale. La presentazione dei contenuti è differente in ogni laboratorio e dipende dalle caratteristiche dei gruppi, dall'ambiente che si è creato e dalle tematiche trattate. Può essere narrativa, riassunta attraverso cartelloni, diari comunitari, rappresentata attraverso tecniche teatrali (Boal 1977) o rappresentate graficamente.

LA FACILITAZIONE DIALOGICA

Nei laboratori dialogici non esiste il ruolo tradizionale della facilitatrice o del facilitatore. Tutte le persone sono corresponsabili del processo, questo implica che i laboratori si accompagnano sempre con sessioni formative nelle quali si promuove lo sviluppo di competenze dialogiche. Queste sessioni sono anteriori ai laboratori e si cerca che partecipino il maggior numero di potenziali partecipanti dei laboratori. Anche se non partecipano tutti, sviluppare un laboratorio nel quale almeno una parte delle persone si è formata in competenze dialogiche favorisce enormemente il processo. Queste persone spesso funzionano anche come "guppo motore" del processo partecipativo, che partecipa nella logistica, nell'organizzazione e nella convocazione.
Nelle sessioni di formazione (normalmente da due a cinque sessioni) si lavora a partire della comunicazione nonviolenta di Rosenberg (1999) ed in particolare, sulle quattro fasi della comunicazione empatica: a) la osservazione senza giudicare i fatti, pensieri, valori ed emozioni; b) l'espressione e l'ascolto autentico di pensieri e sentimenti; c) la identificazione dei bisogni che si trovano alla base dei pensieri e dei sentimenti; e d) la sua traduzione ed espressione concreta in un linguaggio d'azione positiva, propositivo e che favorisce il dialogo in gruppo. Diamo parti-

colare spazio all'autocoscienza emozionale e alle espressioni delle emozioni. Como rileva Mayer (2004), le persone hanno bisogno di esprimere i sentimenti forti in modo forte: "abbiamo passato troppo tempo a creare formule per la comunicazione e norme per l'interazione, ma non abbiamo dedicato abbastanza tempo a capire in che modo aiutare le persone a esprimere se stesse con passione, in maniera forte e potente, ed a essere capaci di ascoltare queste manifestazioni, senza contenerle o intensificando imprudentemente il conflitto" (p. 130).

QUALCHE IMPRESSIONE FINALE SUL PROCESSO DIALOGICO NEI PROCESSI PARTECIPATIVI

L'esperienza maturata negli ultimi anni lavorando in differenti esperienze comunitarie ci ha insegnato e confermato che il dialogo ha un enorme potenziale trasformativo. Quando la logica dialogica riesce a stabilirsi e a sostituire la logica comunicativa tradizionale si aprono scenari inediti ed enormemente creativi. Vorremmo concludere questo articolo con alcune impressioni e riflessioni finali sull'impatto personale, interpersonale e sociale della creazione di strutture maieutiche nei processi partecipativi. I laboratori dialogici e, in generale, le dinamiche partecipative sviluppate attraverso l'Approccio Dialogico Trasformativo, spesso trasformano i partecipanti: le persone si sentono potenziate, riconosciute, accolte e aumenta la loro sensazione di autoefficacia. Tre sono gli aspetti che i partecipanti sottolineano quando vivono un'esperienza maieutica reciproca: una maggiore coscienza dei propri modelli di riferimento; un ampliamento della loro autocoscienza emozionale e un sentimento di maggior padronanza delle relazioni. Rispetto alla coscienza dei modelli mentali, un elemento che ci sembra particolarmente importante è che il dialogo ci rende coscienti dei modelli machisti, violenti, patriarcali e etnocentrici che guidano la nostra interpretazione del mondo. In molti gruppi di lavoro siamo stati testimoni di veri e propri ripensamenti delle relazioni di genere o di decolonizzazione del nostro pensiero e delle nostre pratiche. Usando le parole di Freire (2002), i laboratori dialogici ci permettono impegnarci con la vita e saper riconoscere la disumanizzazione come realtà storica.

L'esperienza dialogica ha un gran impatto nelle relazioni tra le persone:

il riconoscimento mutuo attiva un processo di reciproco adattamento creativo che rompe l'assimetria di potere e alimenta il senso di comunità. Il dialogo crea nessi, connette idee, esperienze e progetti e genera una visione comune potente e corale. Questa visione comune alimenta la sostenibilità dei processi e sta alla base del successo dell'approccio dialogico come visione e metodologia partecipativa. Inizialmente, infatti, le entità pubbliche, i movimenti sociali e gli operatori sociali si mostravano scettici sulle potenzialità dei laboratori dialogici. Il cambio d'atteggiamento avveniva già dopo le prime sessioni, tutte le persone partecipanti, superata l'ansia e la paura iniziale di "perdere il potere o la faccia" o di sentirsi nuovamente frustrati, sperimentavano un senso di sollievo e di liberazione:

> La struttura maieutica è il complesso dei rapporti più naturale ("nasciturale"): meglio corrisponde alla necessità della crescita singola e comune in quanto, proponendosi la scoperta e l'attuazione dell'interesse personale e collettivo, aiuta ognuno a schiudersi, a uscire dalle inerziali – isolate e pur sovente massive – abitudini comportamentali. Timori si riducono o scompaiono. Nuove esperienze, idee ed emozioni fecondanti si incontrano. (Dolci 1993, 19)

La struttura maieutica permette non solo di "dare voce" alle persone che normalmente sono silenziate, ma anche di "cambiare la voce" di chi ha la tendenza a monopolizzare gli spazi di dialogo. Un rappresentante politico, in una sessione dedicata al disegno di strategie per la promozione dell'occupazione, diceva al suo gruppo che nel laboratorio ha riscoperto il valore del silenzio. Nello stesso gruppo, una persona che stava vivendo un momento vitale critico relazionato con la disoccupazione, esprimeva il suo stupore per sentirsi ascoltata anche da chi credeva "non avesse orecchie".

L'approccio dialogico trasformativo ci sta insegnando che, se creiamo una struttura maieutica, la diversità può essere un enorme vantaggio nella gestione creativa dei conflitti e nella generazione di idee e soluzioni innovative. In un laboratorio dedicato all'analisi delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere, la creazione di uno spazio sicuro nel quale potessero dialogare donne che hanno sopravvissuto alla violenza, donne che stavano vivendo una situazione di violenza, esper-

te in comunicazione e marketing, psicologhe e membri di associazioni locali, senza che il loro ruolo sostituisse alla persona, ha portato a un insieme di proposte innovatrici che possono riconfigurare il modo di concepire le campagne istituzionali.

Nell'Isola di Tenerife l'ADT sta tenendo anche un interessante impatto politico. L'uso di laboratori dialogici per valorare i progetti di promozione dell'occupazione o per ripensare le strategie di lotta contro il razzismo e la xenofobia ha "persuaso" la classe politica che il dialogo può dare risultati sorprendenti e che è necessario lavorare dal basso con la cittadinanza e valorando i movimenti sociali esistenti. Il Governo delle Canarie ha, per esempio, recentemente appoggiato un progetto di "accoglienza comunitaria" di persone rifugiate. Uno dei pilastri del progetto sono i "Laboratori dialogici di comunicazione partecipativa anti-razzista". Si tratta di laboratori nei quali le persone disegnano strategie innovative di sensibilizzazione e si trasformano in "agenti comunicativi per il cambiamento sociale". L'idea è superare il paradigma tradizionale della sensibilizzazione dove un gruppo di esperti disegna una campagna e la "trasmette" alla società cercando di migliorare l'atteggiamento verso le persone rifugiate. Al contrario, si creano spazi di dialogo e comunicazione dove la cittadinanza impara collaborativamente ha intervenire, a sensibilizzare, a creare nuovi immaginari sociali nel suo contesto familiare e sociale particolare. Si creano, in oltre, reti di dialogo e collaborazione tra gli enti pubblici, la cittadinanza, le ONG ed movimenti sociali che stanno riconfigurando le strategie di sviluppo comunitario.

In conclusione, possiamo affermare che l'Approccio Dialogico Trasformativo, attraverso la facilitazione di strutture maieutiche, sta contribuendo a "concretare l'utopia" della trasformazione sociale.

BIBLIOGRAFIA

Aubert A., Duque E., Fisas M. e Valls R. (2004), *Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI*, Graó, Barcellona.

Benelli C. (2015), *Danilo Dolci. Tra maieutica ed emancipazione*, Edizioni ETS, Pisa.

Boal A. (1977), *Il teatro degli Oppressi*, tr. ir., Feltrinelli, Milano.

Bohm D. (1996), *On dialogue*, Routledge, New York.

Brown J., Isaacs D. e The World Café Community (2005), *The world café: shaping our futures through conversations that matter,* Berrett-Koehler Publishers, Montgomery.
Buber M. (1993), *Il principio dialogico e altri saggi*, San Paolo, Roma.
Bush R.A.B., e Folger J.P. (1994), *The promise of mediation: Responding to conflict through revalorización and recognition*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
Capitini A. (1969), *Il potere di tutti*, Guerra, Perugia.
Dolci D. (1974), *Poema Umano*, Einaudi, Torino.
Dolci D. (1993), *La legge come germe musicale*, Lacaita, Manduria.
Dolci D. (1993), *Nessi fra esperienza etica e politica*, Lacaita, Manduria.
Dolci D. (1996), *La struttura maieutica e l'evolverci*, La Nuova Italia, Firenze.
Freire P. (2002), *La pedagogia degli Oppressi*, EGA, Torino.
Galtung J. (2000), *La trasformazione nonviolenta dei conflitti. Il metodo Transcend*, EGA, Torino.
Herzig M. e Chasin L. (2006) *Fostering Dialogue Across Divides. A Nuts and Bolts Guide from the Public Conversations Project*, PCP, disponible in: www.publicconversations.org
Isaacs W. (1999), *Dialogue and the Art of Thinking Together: A Pioneering Approach to Communicating in Business and in Life*. Bantam Doubleday Dell Publishing Group, New York.
Lévinas, E. (1987), *De otro modo que ser, o más allá de la esencia*, Salamanca, Sígueme.
Mayer B. (2004), *Beyond Neutrality*: *Confronting* the *Crisis* in *Conflict Resolution*, Jossey Bass Publications, San Francisco.
Rogers C. (*1970), Grupos de Encuentro*, Buenos Aires, Amorrortu.
Rosenberg M. (1999), *Nonviolent Communication*, Encintas, Puddle-Dancer Press,
Sclavi M. (2003), *Arte di escoltare e mondi possibili*, Bruno Mondadori, Milano.
Sclavi M. (2010), *Il metodo del confronto creativo: un upgrading della democrazia*, "Riflessioni sistemiche, Associazione Italiana di Epistemologia e Metodologia Sistemiche", n. 2. pp. 128-138.
Sclavi M. e Susskind L., (2011), *Confronto creativo. Dal diritto di parola al diritto di essere ascoltati*, Etal edizioni, Milano.

Senge P. (1990), *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*, Granica, España.
Taibo, C. (2011), *Nada será como antes: Sobre el movimiento 15-M,* Los Libros de la Catarata, Madrid.
Vigilante A. (2012), *Ecologia del potere. Studio su Danilo Dolci*, Edizioni del Rosone, Foggia.
Yankelovich D. (1999), *The Magic of Dialogue: transforming Conflict into Cooperation*, New York, Simon & Schuste.