|  |  |
| --- | --- |
| **Nome Attività** | Facilitating Difficult Discussion |
| **Obiettivi** | Presentazione di argomenti difficili e/o impegnativi con l'obiettivo di trovare equilibrio e risoluzione tra punti di vista diversi. |
| **Descrizione** | Decidere su un determinato argomento che può avere risonanza all'interno del gruppo di lavoro e può produrre opinioni contrastanti.  Un buon esercizio per questo è "Dove ti trovi" in cui tracci una linea invisibile attraverso la stanza con un estremo positivo e uno negativo. Quindi fai domande provocatorie e i partecipanti non commentano ma si mettono in fila per mostrare dove si trovano. Ad esempio, potresti chiedere dove ti trovi su McDonalds? Alcuni staranno nel mezzo perché a loro non importa in entrambi i casi, mentre alcuni staranno all'estremità positiva perché gli piace e altri all'altra estremità perché non gli piace. Puoi anche notare che la linea produce una misura di reazione estrema e più in basso ti trovi sulla linea, più estrema sarà la tua risposta. Da qui puoi passare ad altre questioni come, ad esempio, opinioni sull'immigrazione o sulla legislazione. Da questo esercizio emergeranno punti di vista opposti che genereranno argomenti per le esercitazioni in corso. È essenziale che questo sia un esercizio silenzioso in cui non c'è giudizio. I partecipanti chiariscono semplicemente i loro pensieri posizionandosi all'interno della linea invisibile e non c'è dibattito e non c'è bisogno di giustificazione.  Una volta che hai scelto un argomento, scegli due individui o gruppi che sostengono punti di vista opposti e un terzo individuo o gruppo come mediatori. Tu stesso come leader dell'attività puoi essere passivo o arbitro dei fatti quando vengono dette falsità. L'opinione, tuttavia, è sempre rispettata.  Ciascuno dei gruppi opposti espone la propria argomentazione e i mediatori applicano i principi della risoluzione dei conflitti (vedere i risultati dell'apprendimento di seguito) per trovare una soluzione ove possibile.  Nota: questo non è un esercizio per cercare un accordo completo, ma piuttosto per insegnare la capacità di ascoltare e comprendere punti di vista opposti in uno spazio sicuro e, ove possibile, trovare accordi appetibili per un gruppo il più ampio possibile. |
| **Tipo di attività** | Discussione di gruppo, tecniche di facilitazione e, se del caso, giochi di ruolo. |
| **Durata** | A rotazione. Un argomento con discussione, quindi la facilitazione dovrebbe durare tra 90-150 minuti.  Sarebbero possibili sessioni multiple con argomenti diversi e permetterebbero ai partecipanti di affinare le capacità di risoluzione dei conflitti. |
| **Spazio e Materiali** | Uno spazio di lavoro per un numero specificato di partecipanti più nastro adesivo per la segnaletica orizzontale. |
| **Risultati dell’apprendimento** | * Una comprensione delle cinque fasi della risoluzione dei conflitti:   i. definire l'origine del conflitto  ii guardare oltre l'incidente.  iii. richiedere soluzioni  iv. identificare le soluzioni che tutti i contendenti possono supportare  v. accordo.   * Capacità di gestire discussioni difficili con strategie risolutive. * Capacità di generare uno spazio sicuro con rispetto reciproco. Capacità di ridurre l'escalation del conflitto attraverso la discussione e mantenere il rispetto con empatia dei punti di vista opposti.   Un desiderio di fare in modo che tutti siano “ascoltati” nonostante il tono o le opinioni. Non imporre sensibilità personali a punti di vista opposti. |
| **Modulo** | Risoluzione del conflitto. |
| **Fonte** | Steve Medlin, Direttore artistico del programma Collage Arts Voices. Questo esercizio è stato tratto da una lezione di recitazione settimanale per ragazzi dai 16 anni in su, ma può essere applicato a qualsiasi fascia di età. |