

Eva Francesca Franchino

Il conflitto costruttivo:

una *manciata* di riflessioni di filosofia pratica sul metodo di mediazione di Friedman e Himmelstein.

“L'uomo è nato libero, ma ovunque è in catene”
Jean Jacques Rousseau

Hegel con il suo metodo dialettico aveva già delineato la ricchezza e la positività che si deve trarre dal conflitto. Nel movimento dialettico considerabile in modo unitario poiché descrivibile come un circolo, la tesi alla quale si oppone l'antitesi, risolve il conflitto tornando al punto iniziale chiamato ora sintesi, la quale altro non è, che uno sviluppo della contraddizione arricchito dai mutamenti avvenuti. Senza vittorie o esclusioni, tesi e antitesi realizzano se stesse trasformandosi in qualcosa d'altro che supera i dati iniziali di entrambe.

La dialettica hegeliana è un movimento che raggiunge la soluzione di conflitto tra opposti.

Nella concezione hegeliana il superamento come risultato del processo dialettico -il termine tedesco *aufhebung* porta con sé sia il significato di *togliere* che di *conservare* - viene abbandonata la parzialità presente sia nella tesi quanto nella antitesi, per arrivare ad una sintesi superiore, considerando la posizione e la negazione precedenti.

“ La sostanza viva è bensì l'essere il quale è in verità Soggetto, o, ciò che è poi lo stesso, è l'essere che in verità è effettuale, ma soltanto in quanto la sostanza è il movimento del porre se stesso, o in quanto essa è la mediazione del divenir-altro-da-sé con se stesso.”¹

Gary Friedman² e Jack Himmelstein³ autori del testo *Challenging Conflict*⁴, attraverso il metodo della comprensione da loro ideato, adottano in mediazione il principio di superare i conflitti considerandoli e rendendoli utili, inevitabile una riflessione che induca un accostamento alla dialettica hegeliana.

¹ G.W.F. Hegel, *Fenomenologia dello spirito*, a cura di E. Negri, La Nuova Italia, Firenze 1967, vol.1, p.13

² G. Friedman: <http://www.understandinginconflict.org/the-team/gary-j-friedman/>

³ J. Himmelstein: <http://www.understandinginconflict.org/the-team/jack-himmelstein/>

⁴ Da qui si farà riferimento alla traduzione italiana a cura di Laura Ristori e Marzia Faggiano.

G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012

Gli autori tentano di sfidare il conflitto attraverso la comprensione: più importante di un approccio al conflitto basato sulla coercizione o persuasione, il *metodo della comprensione*, rende responsabili le parti coinvolte nel conflitto, portandole a *lavorare insieme* attivamente, responsabilmente e in prima persona alla loro controversia in atto.

Paesi come gli Stati Uniti che già da tempo adottano nelle controversie legali metodi alternativi di gestione del conflitto, si interrogano su quale modalità sia più utile e proficua per il raggiungimento della conciliazione tra le parti.

Il mediatore in questo metodo di affrontare il procedimento di mediazione non è un soggetto passivo, ma il facilitatore del *metodo della comprensione*, aiutando le parti ad indagare cosa si cela al di sotto della controversia esposta, essenziale non è solo il *cosa* le parti vogliono, ma soprattutto il *perché* e il *come* di ciò che vogliono.

Gli approcci alle controversie sono tradizionalmente affrontate tramite approcci quali “lo stallo” attacco-difesa-contrattacco o abitualmente come indotti dal sistema legislativo ovvero tramite la decisione di un terzo giudicante. Il *metodo della comprensione* suggerito da Friedman e Himmelstein invece, colloca il mediatore al di sotto delle parti, in quanto queste, sono chiamate ad assumere la propria responsabilità nel conflitto.

Per aiutare la parti ad avvicinarsi all’idea di una possibile gestione del conflitto senza la guida di un giudice, che sentenzia la soluzione migliore e oggettiva, è importante indurle alla riflessione sul *come* sia possibile gestire insieme la controversia.

Fondamentale è che le parti vogliano partecipare attivamente alla comprensione del loro conflitto, cercando di partecipare attivamente alla comprensione di una veduta bifocale necessaria per comprendere la posizione non solo propria, ma anche dell’altra parte.

In questa fase il ruolo del mediatore è fondamentale per comprendere se stessi nei veri bisogni celati dalla superficie della controversia e la posizione della parte avversa, per riuscire in questo tentativo, il mediatore ha un mezzo strategico: il looping o se vogliamo la riformulazione, una tecnica adottata abitualmente in psicologia.

Il vantaggio che se ne può trarre è una soluzione del conflitto creativa dove entrambe le parti essendo state coinvolte la condividano e l’appoggino ed è proprio questo risultato che secondo gli autori crea un’alternativa al sistema tradizionale e soprattutto che detta la possibilità di un ottimale metodo per affrontare una mediazione.

Il metodo attraverso la comprensione ha come fase iniziale l’accettazione del conflitto, tramite il dialogo il mediatore aiuta le parti ad accettare il conflitto consentendo il disagio e la tensione che il disaccordo implica, la strada per l’accordo, passa per la manifestazione limpida del disaccordo.

Resta implicito che la piena collaborazione, la volontà di assumersi la responsabilità di prendere decisioni lavorando insieme nel confronto e la motivazione a procedere alla mediazione sono alla base di questo metodo di procedere alla mediazione.

Il mediatore in quanto facilitatore, deve utilizzando il dialogo, portare alla luce senza perdere l'oggettività della controversia, i bisogni delle parti, ovvero scavare nel profondo di quella che è la controversia dichiarata. "Spero che possiamo lavorare per creare un contesto in cui io cerco di capire cosa è importante per ciascuno di voi e che, così facendo, anche voi comprendiate più chiaramente ciò che è importante per voi stessi. C'è anche la possibilità che così diventiate un po' più disponibili a comprendervi l'un l'altro"⁵

.Manifestare il proprio disaccordo è una grande risorsa per il buon esito del procedimento di mediazione, nel disaccordo vengono manifestate ed espresse molte emozioni rappresentanti dei veri bisogni alla radice della controversia e questa è l'unica strada per arrivare ad una possibile soluzione, il mediatore deve saper creare il giusto contesto atto alla possibilità di tale condivisione. Il mediatore ha come iniziale strumento per far ciò proprio il suddetto looping, il loop della comprensione consente di capire, comprendere, il che ovviamente è molto differente dal condividere.

“ Quattro sono i passaggi nell'attività di looping del mediatore:

- comprendere ciascuna parte;
- manifestare tale comprensione;
- cercare conferma delle parti del fatto che si sentano comprese dal mediatore;
- ricevere tale conferma”⁶

“ Il mediatore:

- offre a ciascuna parte l'esperienza di sentirsi capita;
- mostra a ciascuna parte che il punto di vista dell'altra, che sembra spesso incomprensibile, può essere compreso almeno dal mediatore;
- riformula il punto di vista di ciascuna parte in un modo che l'altra possa più facilmente ascoltare;
- adatta l'arte del looping.”⁷

⁵ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012, p. 100

⁶ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012, p.102

⁷ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012, p.103

Nell'attuare il looping è necessario non cadere nell'errore di credere che comprendere equivalga ad essere d'accordo, questo imprigionerebbe le parti e il mediatore stesso, ancor di più nella controversia, il fine invece è quello solamente di comprendere effettivamente, il fine del looping è essenzialmente quello di riuscire a definire il problema portato dalle parti e di comprenderlo anche a livello dei bisogni più profondi e nascosti, quindi ai bisogni veri delle parti.

Problematica legata al looping sono i giudizi, ogni conflitto porta con sé una quantità di giudizi relativi a ciascuna delle parti, ma anche il mediatore può avere dei giudizi riguardo la controversia, essenziale invece è l'imparzialità, sia per la buona conduzione della mediazione secondo i suoi principi legislativi, sia per arrivare all'autentico contatto con le parti e con la loro controversia.

“ [...] spesso mi capita di avere reazioni che mi inducono a prediligere una delle posizioni rispetto all'altra, anche se il mio dovere come mediatore rimane quello di prospettare una realtà all'interno della quale possono coesistere entrambi i punti di vista: se quindi voglio riuscire ad aiutare le parti a non cadere nella trappola della ragione e del torto, bisogna che non mi lasci trascinare dentro io stesso.”⁸

Un passaggio fondamentale e utile è proprio quello di riuscire ad insegnare alla parti a guardare al conflitto come a un portatore di prospettive diverse, più che un bivio tra verità e errore.

Sapere di esser compresi dovrebbe portare le parti a smettere di dover difendere le proprie posizioni e ragioni e questo, consente di uscire dalla trappola della controversia e quindi, di iniziare a muoversi verso una ricerca creativa di soluzioni tenendo conto del problema oggettivo portato in mediazione, ma anche delle reciproche prospettive e bisogni, tutto questo si può sviluppare grazie al looping e all'atteggiamento del mediatore che deve essere accogliente, questo metodo in un certo modo, ricorda molto l'attività del filosofo impegnato in una consulenza filosofica con un singolo o in dialogo socratico in azienda. Con il *metodo della comprensione* il contesto della mediazione ricorda molto il setting di una comunità di ricerca basata sulla filosofia pratica, il dialogo è strutturato al fine della ricerca e della comprensione attiva, il ragionamento di tipo critico è stimolato, il comprendere i bisogni sottostanti al problema, porta inevitabilmente se la mediazione si sta svolgendo al meglio, alla comprensione reciproca di bisogni, pratici, ma anche emotivi e cognitivi. Per altro anche l'utilizzo della lavagna ove annotare i dati, i bisogni, il perché etc., ricorda i metodi utilizzati nella filosofia pratica.

Il conflitto secondo gli autori è composta da tre livelli: quello concreto, quello portatore di interessi e bisogni e quello più profondo di comprensione; quando le parti si confrontano e si comprendono, utilizzando un dialogo basato su un ragionamento critico di stampo filosofico pratico, il terzo livello

⁸ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012, p.129

è facilmente raggiungibile e le parti magari dopo essersi reciprocamente rivolte delle domande non più accusatorie, ma finalizzate alla comprensione, iniziano a lasciare lo stallo del conflitto, per iniziare un procedimento di ipotesi creative finalizzate alla risoluzione del conflitto.

Gli strumenti utili per questo tipo di conduzione del dialogo oltre il looping, sono la creazione del giusto contesto, la riflessione e l'empatia.

Alla base della controversia vi sono interessi, gli interessi sono il motore per dirigersi verso un accordo che dia termine alla controversia, gli autori individuano quattro criteri per inquadrare gli interessi delle parti.

“ Gli interessi devono:

- essere significativi per la parte (devono cioè trovare una corrispondenza emotiva);
- essere aperti a più di una soluzione (non devono cioè essere troppo specifici);
- essere concreti/di facile comprensione (non devono cioè essere definiti troppo genericamente);
- descrivere un possibile o futuro vantaggio (piuttosto che un costo per l'altra parte)”⁹

Il mediatore in quanto facilitatore può suggerire alcuni termini e soprattutto riformulare gli interessi se esposti in chiave negativa dalla parte.

Arrivati alla delineazione degli interessi ci si sta avvicinando passando per la fase della creatività alla fase essenziale della mediazione ovvero alla negoziazione, per procedere in questo senso è importante altresì che oltre agli interessi personali, siano stati fatti emergere anche la realtà economica in oggetto di controversia e gli aspetti legali del caso. Gli autori nel loro *metodo della comprensione* evincono due tipi di conversazione: la così detta *prima conversazione* legata alla conversazione giuridica e la *seconda conversazione* quella inerente agli aspetti economici e personali.

Di certo è fondamentale che le parti siano consapevoli e inserite correttamente alla realtà giuridica della loro controversia, si è pur sempre in un contesto di mediazione civile e commerciale e non in una seduta di counseling, al di là degli strumenti e delle motivazioni utilizzate in tale metodologia, seppur sia vero che le parti arrivano in mediazione con una miscellanea di interessi giuridici, economici, personali etc.

⁹ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012 p.164

In sostanza il metodo proposto da Friedman e Himmelstein, può essere chiarito in quattro passaggi essenziali:

- riformulazione;
- comprensione
- creatività
- negoziazione.

La creatività che si attua quando le parti volgono il loro interesse verso i valori, ampliando le prospettive in termini di qualità e quantità, porta ad una negoziazione comune.

Per stimolare la creatività, occorre una comunicazione che non cada in nessun genere di valutazione, le idee devono sfociare attraverso un'attività di brainstorming, senza soffermarsi sul chi ha pensato all'idea, nessuna ipotesi deve essere esclusa o incoraggiata e anche le idee del mediatore possono essere incluse.

Chiaramente se dalla attività creativa si giunge alla negoziazione, nel mezzo è necessario valutare le ipotesi di soluzioni emerse e questo alla luce del dato di realtà e tenendo presente in ogni dato l'aspetto giuridico dei fatti.

“ Una volta che le parti siano riuscite a generare delle opzioni utilizzando la tecnica del brainstorming, devono compiere tre ulteriori fondamentali passaggi al fine di valutare: assegnare loro un ordine di priorità, confrontarle con gli interessi e bisogni, e infine negoziare il risultato finale.

- Assegnare alle opzioni un ordine di priorità: ciascuna parte indica soluzioni che giudica più adatte e quello meno percorribili.
- Confrontare le opzioni con gli interessi e i bisogni: ciascuna parte valuta tutte le opzioni potenzialmente valide sulla base di come queste rispondono agli interessi e ai bisogni di tutte le parti.
- Negoziare il risultato: le parti perfezionano, esaminano e fanno una scelta tra le diverse opzioni.”¹⁰

¹⁰ G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012, p. 297

Nel processo della comunicazione che il conflitto stesso genera, se ci si proietta in un divenire abbandonando la staticità della posizione di stallo della controversia, vi è la possibilità di svolgere una mediazione che porti le parti a lavorare insieme, assumendosi le proprie responsabilità, considerando i propri bisogni, ma anche i punti di vista della contro parte, scovare bisogni, interessi reciproci, ipotizzare soluzioni creative, ovvero ipotesi mai considerate o considerate impossibili, giungendo ad una valutazione e ad una negoziazione che soddisfi contemporaneamente le parti.

In altre parole superare la controversia utilizzando il conflitto stesso e, in questo, ritorna al pensiero la dialettica hegeliana in un contesto di ragionamento critico fondato sulla comunicazione, sul dialogo, come nella maieutica socratica.

Il risultato finale della dialettica hegeliana arriva ad una sintesi che supera la controversia arrivando ad un risultato che porta con sé gli elementi di partenza della tesi e della contrapposta antitesi, per ottenere questo risultato finale, la maieutica socratica è necessaria per chiudere il cerchio riportando le parti al punto iniziale con accordo comune che superi la contraddizione.

“ Il risultato della contraddizione è un terzo momento, la sintesi, che supera e risolve il conflitto a un livello superiore, conciliando in una verità più comprensiva, la verità dei due poli opposti (tesi-antitesi-sintesi). In quanto organo esecutivo di questo spirito assoluto, il mediatore deve raggiungere lo stadio finale facendo affidamento, oltre che su una preparazione tecnica specifica, anche su un intervento maieutico (la maieutica è un orientamento educativo volto a sollecitare l'autonomo sviluppo delle capacità degli allievi), il quale richiede particolari doti di umanità (in qualsiasi negoziato, anche nel più apparentemente impersonale, si ha sempre a che fare con esseri umani, con tutto il loro bagaglio di emozioni, sensibilità, cultura e pregiudizi che li rende sostanzialmente imprevedibili).”¹¹

Le parti possono superare il conflitto ragionando in modo critico sulla controversia, utilizzando il dialogo per un confronto e non per una comunicazione statica e accusatoria, il mediatore da parte sua, porta le parti a considerare tutti gli aspetti della loro lite, gli aspetti concreti, gli interessi, i bisogni, le emozioni, i giudizi nonché i dati economici e soprattutto giuridici.

La comprensione del conflitto e delle posizioni di ogni singola parte in causa, apre la strada per la soluzione della controversia, senza la necessità di un giudice che si sostituisca e che decida una soluzione che non sempre appartiene né al conflitto, né alla parti in quanto esseri umani coinvolti umanamente, cognitivamente e in assoluto come protagonisti della loro personale e propria contraddizione insorta.

¹¹ D. Marinelli, *Professione Mediatore. Guida operativa per mediatori, conciliatori e arbitri*, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli 2011, p.198

Seppur il metodo attraverso la comprensione tragga chiaramente spunti dalle tecniche della psicologia e dalla prassi tipica della negoziazione, molto in realtà richiama alla filosofia intesa come pratica filosofica: *consulenza filosofica, dialogo socratico, comunità di ricerca*.

La Consulenza Filosofica La Philosophische Praxis, ovvero Philosophical Counselling, nasce come pratica one to one con Gerd B. Achenbach¹² e molto è stato sviluppato negli Stati Uniti con il lavoro di Lou Marinoff. La consulenza filosofica non riguarda l'insegnamento della storia della filosofia, non è teoretica, ma si basa invece sulla libera interrogazione e argomentazione.

Gli argomenti trattati in consulenza filosofica possono essere di qualsiasi natura, la modalità è quella dell'interrogazione e della riflessione, per altro adottata da sempre dai filosofi, basti pensare a Socrate come riportato da Platone.

“Nella consulenza filosofica, è necessario tenere a mente che la nostra comune percezione non è che una delle modalità di vedere le cose e che, quanti più punti di vista possiamo snodare, tanto migliore sarà la nostra comprensione. L'opera di Kant ci mette inoltre in guardia dal definire categorie o formulare giudizi, dal momento che è difficile sapere se le une e gli altri sono un riflesso dell'oggetto o del nostro modo di considerarlo.”¹³

La consulenza filosofica oltre che nella formula one to one, può essere effettuata anche con piccoli gruppi, per questo è adatta e viene sempre più utilizzata anche nelle organizzazioni siano esse banche, aziende, ospedali, gruppi di lavoro in generale.

“Nel Nord America, in Gran Bretagna, in molti Paesi europei, filosofi lavorano come consulenti di governi, industrie e professionisti, e con ogni sorta di funzioni specifiche. La capacità di risolvere problemi e di addestrare all'integrità, nonché brevi Dialoghi Socratici, sono oggi proposti ad agenzie governative, corporazioni e organizzazioni professionali.[...] Il filosofo aziendale fornisce consigli ai singoli dipendenti per risolvere problemi che ostacolano l'esecuzione dei propri compiti, organizza workshop con équipe di service providers, o dirigenti, per incrementare le loro prestazioni, e fornisce consulenza ai più alti livelli manageriali per promuovere l'etica e il dinamismo aziendali.”¹⁴

Il Dialogo Socratico¹⁵ anch'esso annesso alla filosofia di tipo pratico, è stato elaborato nei primi del '900 da Nelson ed Heckmann. Si tratta di una pratica di pensiero condiviso che si realizza nella riflessione su una questione espressa con una domanda, favorendo il rispetto delle opinioni altrui, la chiarificazione intellettuale, l'empatia e la condivisione del pensiero, la comunicazione di gruppo su

¹² Achenbach Gerd, *La consulenza filosofica*, Milano, Apogeo, 2004

¹³ L. Marinoff, *Platone è meglio del prozac*, edizioni Piemme, casale Monferrato (AL) 2001, p. 95

¹⁴ L. Marinoff, *Platone è meglio del prozac*, edizioni Piemme, casale Monferrato (AL) 2001, p. 359-361

¹⁵ L. Nelson, *Socratic Method and Critical Philosophy. Selected essays*, New Haven, Yale University Press, 1949

temi dati, il pensiero originale, personale, condiviso di terzi, nonché il team building, e la consapevolezza concettualizzata e consapevole.

“ L’unico modo per imparare a riconoscere e a evitare le trappole della riflessione, consiste nel familiarizzarsi con esser nell’applicazione, magari con il rischio di acquisire sapienza con esperienze negative. E’ inutile anteporre una prefazione al filosofare sotto forma di un corso introduttivo alla logica, nella speranza che al novizio venga così risparmiato il rischio di imboccare la strada sbagliata. Leonard Nelson”¹⁶

La Comunità di Ricerca che ruota nel campo della filosofia come pratica, consiste in un gruppo di indagine che si determina attorno alla lettura e interpretazione di un testo o di un altro stimolo (anche un preciso conflitto o dati aziendali) . Dal dato/problema di partenza, ci si sposta alla ricerca delle parole chiave, alla formulazione di commenti e infine di domande. La pratica fa crescere le capacità di ascolto, dialogo e condivisione del gruppo. E’ nata negli anni ‘70 per gruppi di bambini e di ragazzi grazie al lavoro di Matthew Lipman¹⁷ (*Philosophy for children*)

“ Quando nell’espressione ‘comunità di ricerca’ si sottolinea la parola ‘ricerca’ si intende dar risalto al ruolo investigativo di tali comunità. Tale ruolo le porta a valutare concetti, prove, giurisdizioni, ragioni, definizioni e altri elementi legati o complementari all’aspetto sperimentale della ricerca scientifica. Il dialogo in una comunità di ricerca mira a ottenere risultati pratici quali sistemazioni, determinazioni, decisioni o conclusioni.”¹⁸

Simile alla pratica filosofica è la conduzione del mediatore che risulta un facilitatore, simile sono i fini: riflessione, ragionamento di tipo critico, comprensione, soluzione in secondo piano rispetto al divenire e alla crescita, elementi di fatto però, essenziali per aprire la porta alla possibilità risoluzione del conflitto e quindi al suo concreto raggiungimento.

La realizzazione della filosofia come pratica nei suoi processi benché sia in realtà la sua vera natura e costituzione – purtroppo ormai erroneamente si identifica la filosofia solo con la sua storia – e anche lo stesso principio del lavoro del mediatore civile e commerciale, trovano spunti e dettami dalla lezione di Carl Rogers padre del counseling e vincitore di premio Nobel per la pace.

Tutto il “movimento encounter”, presuppone il recupero dell’umanità, della spontaneità, dell’espressione - nell’unica reale certezza dotata di senso del *qui ed ora* – dei sentimenti, offrendo nuovi valori partendo da accettazione e comprensione.

“ Siamo arrivati a capire che se noi possiamo comprendere come il cliente vede se stesso, egli può fare il resto”¹⁹

¹⁶ L. Marinoff, *Platone è meglio del prozac*, edizioni Piemme, casale Monferrato (AL) 2001, p. 206

¹⁷ Matthew Lipman, *Educare al pensiero*, Vita e pensiero, Milano 2005

¹⁸ M. Lipman, *Educare al pensiero*, Vita e Pensiero, Milano 2003, p.127

¹⁹ C.R. Rogers, *La terapia centrata sul cliente*, edizioni la meridiana, Molfetta (Ba) 2007, p.61

Chi conduce il counseling è un facilitatore che si presta in modo non direttivo ad aiutare a crescere un individuo nella sua identità contestualizzata nella realtà, una crescita intesa come comprensione di sé, dell'altro, del mondo.

La prima chiave che permette questo processo è l'empatica intesa proprio come comprensione dell'altro che si realizza immergendosi nella sua soggettività, senza mai sconfinare nell'identificazione in quanto, in primis, per comprendere l'altro è necessario aver compreso se stessi.

Ogni comprensione empatica per esser tale, mai sarà accompagnata dal giudizio, ma dovrà basarsi su un elemento essenziale: l'ascolto attivo. Il counseling rogersiano e in questo ricorda la consulenza filosofica e il metodo attraverso la comprensione, non è mai un intervento rigido, ma una pluralità di metodologie operative flessibili orientate alla definizione di un percorso di sviluppo e di evoluzione personale (individuale e/o di gruppo).

Sono tre i valori su cui si basa il counseling rogersiano e sui quali tutte le professioni di aiuto si sono basate dalla sua lezione in poi, anche nel campo della giurisprudenza perché, a volte non ci si rende conto, ma tutte le questioni di diritto hanno a che fare con l'esistenza umana e personale dell'individuo all'interno delle sue relazioni interpersonali: empatica, onestà, accettazione incondizionata.

“Compito del counsellor, secondo un'altra definizione del suo ruolo, è chiarire e oggettivare i sentimenti del cliente. [...] La funzione del counsellor consiste nell'adottare – nella misura in cui ne è capace - lo schema di riferimento del cliente, nel percepire il mondo così come egli vede se stesso e nel comunicare al cliente un po' di questa comprensione empatica.”²⁰

Le persone nel counseling rogersiano, grazie a un facilitatore, vengono messe in una condizione di empowerment²¹, elemento per altro essenziale anche per la gestione e la buona risoluzione di un conflitto.

Il counselor rogersiano o filosofico che sia, come anche il mediatore, altro non è che un terzo imparziale esperto di comunicazione che, facilita un percorso di autoconsapevolezza dell'interlocutore e/o di un gruppo, sia esso anche un'azienda, o appunto in generale delle parti bloccate nella trappola del conflitto.

Per altro, essenziale è sottolineare che per Rogers lo sviluppo del singolo si ottiene maggiormente se lo si considera nel contesto gruppale, importante è proprio il teamworking, ma pensare che persone inserite in una stanza formino di per sé un gruppo è un errore, molto è il lavoro da svolgere

²⁰ C.R. Rogers, *La terapia centrata sul cliente*, edizioni la meridiana, Molfetta (Ba) 2007, p.58-60

²¹ Empowerment: possibilità di assumersi la responsabilità di vivere una vita appagante, completa sia a livello della percezione di sé che in termini di relazioni interpersonali.

ed essenziale è un facilitatore che aiuti gli individuo nelle relazioni interpersonali e in tutte le proprie potenzialità individuali.

Il counselor/facilitatore è un terzo imparziale che può fornire molti strumenti operativi atti a migliorare qualità emotive e cognitive, nel gioco essenziale del dato di realtà finalizzato ad un costante divenire in senso di una dialettica hegeliana .

“ Nell’organismo c’è una tendenza fondamentale a realizzare, conservare e sviluppare l’organismo stesso la sua esperienza vissuta. [...] Stiamo parlando della tendenza dell’organismo a procedere nel senso della maturazione, così come essa è definibile per ciascuna specie animale. [...] Le emozioni accompagnano e in genere facilitano il comportamento orientato a scopi.[...] Il comportamento è fondamentalmente l’insieme dei tentativi dell’organismo di soddisfare i propri bisogni così come esso li vive. Muovendosi nel campo così come esso lo percepisce”²²

²² C.R. Rogers, *La terapia centrata sul cliente*, edizioni la meridiana, Molfetta (Ba) 2007, p.350-351-353

Bibliografia:

- Achenbach Gerd, *La consulenza filosofica*, Milano, Apogeo, 2004
- G.Friedman, J. Himmelstein, *La mediazione attraverso la comprensione. Sfidare il conflitto: principi e tecniche di un metodo rivoluzionario*, Manuali Franco Angeli, Milano 2012
- G.W.F. Hegel, *Fenomenologia dello spirito*, a cura di E. Negri, La Nuova Italia, Firenze 1967, vol.1
- Matthew Lipman, *Educare al pensiero*, Vita e pensiero, Milano 2003
- D. Marinelli, *Professione Mediatore. Guida operativa per mediatori, conciliatori e arbitri*, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli 2011
- L. Marinoff, *Pletone è meglio del prozac*, edizioni Piemme, Casale Monferrato (AL) 2001
- L. Nelson, *Socratic Method and Critical Philosophy. Selected essays*, New Haven, Yale University Press, 1949
- C.R. Rogers, *La terapia centrata sul cliente*, edizioni la meridiana , Molfetta (BA) 2007
- The Center for Understanding in Conflict/The Center for Mediation in Law
<http://www.understandinginconflict.org/>