

## CONFLITTO *e creatività*

**Q**

uesto scritto intende illustrare come animare un gruppo di lavoro sui temi del conflitto e della creatività. In particolar modo suggerisce come affrontare le situazioni di conflitto utilizzando il pensiero creativo. La prima parte analizza le caratteristiche del pensiero creativo. La seconda parte sviluppa una breve disamina delle tipologie di conflitto. La terza parte mette insieme le prime due in un'attività di sintesi.

Sia la parte relativa alla creatività che quella relativa al conflitto, sono supportate, nella parte di spiegazione teorica, da una serie di *slides*.

### ***La creatività***

La creatività è una risorsa individuale che appartiene ad ogni essere umano e fa parte delle abilità per affrontare gli eventi della vita. Una caratteristica che ha consentito al genere umano di sopravvivere fino ai giorni nostri è la capacità di risolvere problemi. Per questo compito noi utilizziamo prioritariamente l'intelligenza. Esistono diversi tipi di intelligenza:

- l'intelligenza logico analitica che ci consente di affrontare problemi astratti, quelli che attengono a legami causa-effetto;
- l'intelligenza pratico operativa che ci consente di realizzare soluzioni concrete e pratiche ai problemi anche quotidiani;
- l'intelligenza emotivo relazionale che ci permette di gestire le relazioni interpersonali comprendendo i nostri stati d'animo e quelli altrui;
- l'intelligenza creativa esplorativa che ci consente di trovare nuove soluzioni ai problemi, ma anche di cogliere i problemi abituali da un altro punto di vista.

La creatività, quindi, è una forma d'intelligenza che viene utilizzata soprattutto per affrontare i cosiddetti problemi aperti. Si tratta di situazioni che non hanno un'unica e predefinita soluzione, ma che consentono di esplorare molte e diverse possibilità.

La creatività è soprattutto un modo di pensare e poi una pratica di azione per modificare la realtà.

Il pensiero creativo si sviluppa sostanzialmente in due fasi:

1. la fase di *divergenza*, nella quale è necessario affrontare le situazioni con la massima apertura, cercando anche solu-

zioni fantastiche, trasgredendo alle regole e alle norme, utilizzando la fantasia e l'immaginazione, non avendo paura di aprire il ragionamento al sogno. Questa è sostanzialmente una fase di produzione libera nella quale non esiste, ancora, nessuna preoccupazione di fattibilità o di realizzazione delle soluzioni;

2. alla fase di divergenza segue quella di convergenza: si tratta di recuperare ora la capacità critica, analitica, l'attenzione a selezionare e ad analizzare il lavoro creativo precedentemente realizzato, al fine di renderlo concreto e di poterlo applicare alla problematica analizzata.

Come fare per facilitare la fase di divergenza?

In genere, questa è la situazione più difficile e nella quale siamo meno allenati ad agire. Infatti, nella pratica quotidiana, solitamente si tende ad anticipare troppo precocemente la fase di convergenza: questo comporta l'eliminazione prematura d'idee che potrebbero essere sviluppate, di soluzioni che se attentamente analizzate potrebbero portare a nuove connessioni.

Lavorare nella fase di divergenza comporta l'osservanza di quattro semplici regole. Si tratta delle regole del pensiero divergente:

1. *abolire la critica e l'autocritica*: è importante che il gruppo di lavoro si senta libero di esprimere qualsiasi proposta, senza alcuna censura, senza alcun tipo di critica. In caso contrario le persone, sentendosi inibite, potrebbero limitare la loro capacità di esporre soluzioni innovative e divergenti. Inoltre, una volta criticate, le persone tendono a chiudersi e a reagire criticando a loro volta le proposte dei colleghi;

2. *ricerca della quantità*: in questo momento la preoccupazione principale è di generare molte alternative, differenti soluzioni, senza preoccuparsi della loro qualità o della loro fattibilità;

3. benvenuta stravaganza: è il suggerimento di accettare qualsiasi proposta, anche la più strana e strampalata, senza preoccuparsi della sua concretezza. Sono raccolte anche le idee astratte, abbozzate, fantasiose;

4. fecondazione incrociata: l'idea di un collega può essere utilizzata per trarne spunto al fine di generare un'ulteriore idea. Ma anche gli stimoli dell'ambiente in cui ci si trova possono suggerire delle soluzioni al problema analizzato.

#### **Esercizio di warming up con il gruppo**

*Prima di procedere agli esercizi di sviluppo dei due argomenti (creatività e conflitto) è opportuno riscaldare il gruppo in modo da abbassare le difese individuali e favorire l'iterazione tra persone.*

*L'animatore distribuisce a ciascuno 2 immagini (carte, foto o altre a scelta) ed invita ciascuno a fare una breve presentazione del perché le due immagini possono essere collegate alla creatività e al conflitto. L'esercizio può essere svolto anche in sottogruppi.*

#### **Esercizio sulla fecondazione incrociata**

*L'animatore divide il gruppo in coppie e chiede a ciascuna di pensare ad un oggetto concreto, possibilmente lontano dall'ambiente in cui ci si trova.*

*Propone quindi alle coppie questo problema: «Trovare delle idee per migliorare un fazzolettino di carta (tipo i Kleenex) per renderlo diverso e più appetibile nel mercato».*

*Per fare questo ciascun componente della coppia proporrà all'altro l'oggetto che ha identificato precedentemente e associandolo al fazzolettino dovrà pensare a delle possibili modalità di miglioramento dello stesso. Esempio: se ho pensato a una bottiglia d'acqua, associando questo oggetto al fazzolettino, potrei ideare fazzolettini imbevuti di sostanza liquida che consentano di dissetarsi in casi di emergenza. Poi, sempre utilizzando la stessa associazione (bottiglia d'acqua*

*più fazzolettino) posso immaginare dei fazzolettini imbevuti di sostanza particolare per pulire macchie in caso di emergenza.*

*Una volta che ogni coppia ha elaborato alcune soluzioni l'animatore le raccoglie e le socializza nel gruppo.*

Gli studiosi del pensiero creativo hanno identificato i principali fattori cognitivi che lo caratterizzano. Negli anni sessanta, grazie agli studi di P. Guilford, sono stati identificati cinque fattori. Si tratta di:

1. FLUIDITÀ: la capacità di generare molte idee, senza interruzione, e pertinenti al problema;

2. FLESSIBILITÀ: la capacità di cambiare paradigma di riferimento, di cambiare punto di vista rispetto alla situazione. Una tecnica per facilitare la flessibilità è quella di cambiare ruolo, mettendosi nei panni di qualche altra persona. Per esempio posso mettermi nei panni del cliente oppure di un astronauta, oppure di un tranviere. Questo consente di vedere frontalmente il problema da un altro punto di vista;

3. ORIGINALITÀ: la capacità di produrre idee nuove e diverse, rare nel contesto al quale ci riferiamo. Non si tratta di inventare cose assolutamente nuove, ma di trovare diversità per l'ambiente in cui la nostra idea verrà applicata;

4. ELABORAZIONE: è la capacità di articolare l'idea di renderla anche più dettagliata e di non fermarsi alla sola concezione generale;

5. VALUTAZIONE: si tratta della capacità di individuare dei criteri obiettivi sui quali valutare le idee prodotte. Questo consente di scegliere la soluzione ideale al problema, senza essere contaminati dalla dimensione emozionale o valoriale.

#### **Esercizi sui fattori cognitivi del pensiero creativo**

Contemporaneamente all'illustrazione di ciascuno dei fattori, l'animatore proporrà

al gruppo i seguenti esercizi.

#### **Esercizio di fluidità: vasca da bagno**

*Dividere il gruppo in coppie o terne. Dare come consegna di lavoro questo esercizio: «Trovare tutti i modi per migliorare una vasca da bagno». Raccomandare, durante l'esercizio, di usare le regole della divergenza. Alla fine dell'esercizio si raccoglieranno tutte le idee prodotte e verranno socializzata in plenaria.*

#### **Esercizio di flessibilità il menù colorato: le merendine**

*L'animatore divide il gruppo in sottogruppi e assegna questo problema.*

*«Un commerciante, che ha il negozio lungo una strada, vende le merendine confezionate ai ragazzini di una vicina scuola. Questi, dopo l'acquisto, escono dal negozio, aprono la confezione, mangiano la merendina e gettano l'involucro a terra. Ogni giorno di scuola il marciapiede è cosparso di questi rifiuti. Il commerciante ha messo un cesto fuori dal negozio, ma la soluzione non sembra funzionare».*

*Provate a trovare soluzioni al problema analizzandolo da punti di vista differenti.*

*A questo punto l'animatore propone una serie di ruoli diversi (per esempio gli insegnanti, il produttore delle merendine, i genitori, ecc.) rispetto ai quali i sottogruppi possono trovare soluzioni. Alla fine le idee prodotte vengono socializzante in plenaria.*

#### **Esercizio di originalità: il menù**

*L'animatore divide il gruppo in piccoli sottogruppi e assegna loro questo tema.*

*«Siete i gestori di un ristorante creativo che propone dei menù particolari. Invece che basarsi sul sapore dei cibi, il menù viene stilato, dallo chef, in base al colore. Questa sera avete in programma un menù completamente arancio».*

*Ogni gruppo viene invitato quindi a fare una lista di piatti dall'antipasto fino al dolce, tutti realizzati con vivande di questo*

## Le 4 intelligenze

capacità di interagire con l'ambiente per risolvere problemi



Pratica  
operativa

Logico  
analitica

Creativa  
esplorativa

Emotiva  
relazionale

## le componenti: T.E.M.A.



[www.ferrucciocavallin.it](http://www.ferrucciocavallin.it)

## problemi



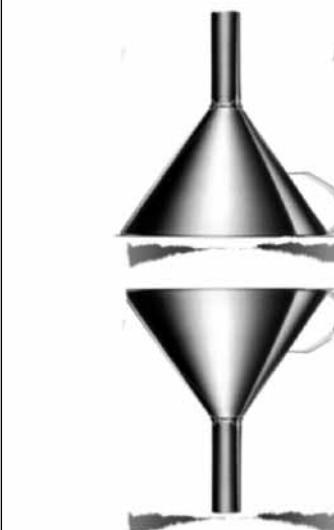
Problemi chiusi =  
riprodurre  
velocemente



Problemi aperti =  
inventare, creare

[www.ferrucciocavallin.it](http://www.ferrucciocavallin.it)

## il doppio imbuto: divergenza & convergenza



- Fase della Divergenza:
  - apertura, fantasia, immaginazione, idea magica, sogno, trasgressione
- Fase della Convergenza:
  - rigore, analisi, concretezza, applicazione, razionalità

[www.ferrucciocavallin.it](http://www.ferrucciocavallin.it)

## regole per la divergenza



## fattori cognitivi

<b>Fluidità</b>	Generazione di tante idee Flusso veloce di pensiero Numero risposte rilevanti
<b>Flessibilità</b>	Varietà delle idee Cambio di categoria Cambio di direzione aggirando gli ostacoli
<b>Originalità</b>	Risposte insolite Produzione fuori dall'ovvio Novità rispetto all'ambito di riferimento
<b>Elaborazione</b>	Articolare l'idea Espandere il ragionamento Abbellire
<b>Valutazione</b>	Articolazione dei criteri di scelta Distanziamento emozionale Distacco valoriale

www.ferrucciocavallin.it

colore. Alla fine i sottogruppi socializzano il proprio lavoro.

### Il conflitto

Il conflitto è una risorsa per un gruppo, in quanto è sempre un'espressione di energia. Anche se il conflitto porta allo scontro è utile che avvenga perché questo significa che i contendenti sono interessati alla problematica in oggetto e accettano la relazione con l'interlocutore. Il conflitto si verifica perché ognuno dei contendenti tende a vedere la situazione oggetto di divergenza, attraverso una propria cornice mentale. Questa è un insieme di riferimenti, legati alla nostra esperienza e alla nostra cultura, che ci portano a dare senso e valore alle cose attraverso un determinato punto di vista.

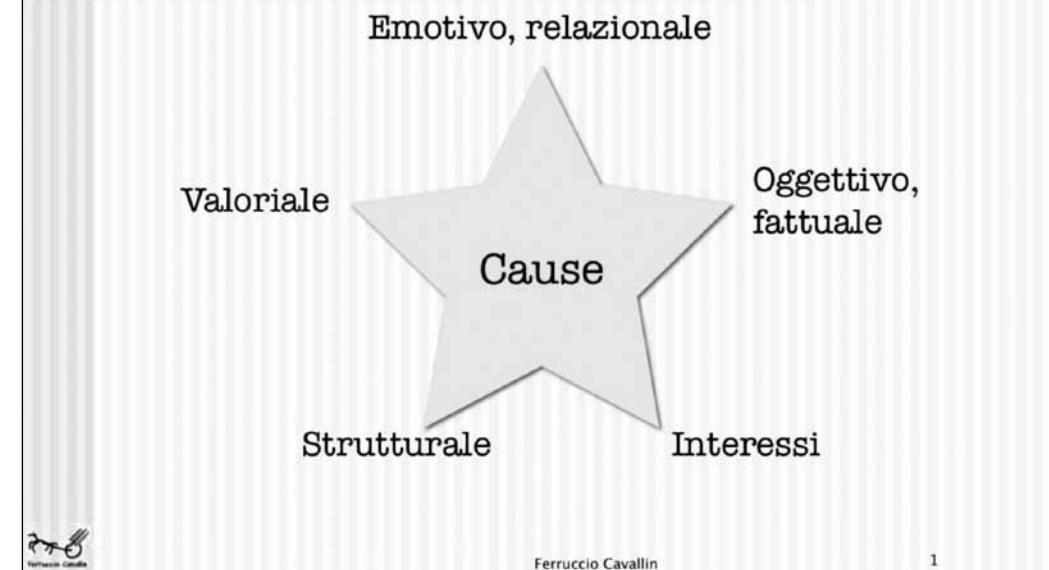
Siamo portati ad agire un conflitto quando tendiamo ad assolutizzare questo punto di vista e a pretendere che anche gli altri colgano le situazioni allo stesso modo.

Esistono cinque possibili cause che determinano le situazioni di conflitto:

1. conflitto emotivo relazionale
2. conflitto oggettivo fattuale
3. conflitto di interessi
4. conflitto strutturale
5. conflitto valoriale

Il conflitto può essere gestito positivamente attraverso la negoziazione. Questa abilità comporta la ricerca di soluzioni che possono essere di reciproca soddisfazione per entrambe le parti in contrapposizione. A seconda del tipo di conflitto agito è opportuno scegliere delle strategie di soluzioni diverse.

## La stella del conflitto



## Cause del conflitto

Emotivo, relazionale	Sentimenti forti; percezioni errate; stereotipi; comunicazione carente; comportamenti negativi
Oggettivo, fattuale	Carenza di informazioni; info errate; diversa valutazione delle priorità; diversa interpretazione dei dati; diversi criteri di valutazione
Interessi	Concorrenza presunta o reale di interessi concreti, psicologici, di procedimento
Strutturale	Modelli di comportamento distruttivi; controllo, possesso e distribuzione di risorse disuguali; potere diverso; fattori geografici, fisici o ambientali
Valoriale	Criteri diversi di valutazione di comportamenti; diverse forme di vita, ideologia, religione; obiettivi di valore intrinseco



Ferruccio Cavallin

2

## Possibili interventi

Emotivo, relazionale	Controllare i sentimenti con regole, procedimenti; favorire l'espressione dei sentimenti riconoscendoli; chiarire le percezioni; migliorare la comunicazione; incoraggiare comportamenti positivi
Oggettivo, fattuale	Concordare i dati importanti; definire come ottenere informazioni; usare criteri comuni di valutazione; sentire opinioni di terzi
Interessi	Individuare gli interessi non i principi; cercare criteri oggettivi; trovare ampie soluzioni per tutti; ampliare opzioni e risorse; soddisfare interessi di diversa portata
Strutturale	Definire i ruoli; ridistribuire il controllo delle risorse; stabilire procedure comuni accettate; usare lo stile di trattativa orientata agli interessi; lavorare sul tempo, l'ambiente
Valoriale	Criteri diversi di valutazione di comportamenti; diverse forme di vita, ideologia, religione; obiettivi di valore intrinseco



Ferruccio Cavallin

3

## Negoziare nei conflitti

- Compromesso: divisione equa del vantaggio con reciproche parziali rinunce
- Concessione: ricerca dell'equilibrio concedendo unilateralmente parti del proprio vantaggio
- Compensazione: allargamento a variabili non previste all'inizio del negoziato
- Innovazione: trasformazione radicale del problema per trovare nuove soluzioni



Ferruccio Cavallin

4

## L'inevitabilità del conflitto

- Nei gruppi il conflitto è inevitabile perché nasce da obiettivi contrastanti non sempre consapevoli
- Il conflitto non dipende necessariamente da una differenza oggettiva, ma può essere originato da una diversa percezione soggettiva della situazione
- Il conflitto non è necessariamente dannoso, ma può stimolare il cambiamento innovativo
- Il conflitto può essere gestito produttivamente attraverso la negoziazione



Ferruccio Cavallin

5

**Esercizio sulla soluzione creativa del conflitto**

L'animatore divide il gruppo in sottogruppi di 4/5 persone. A ciascuno di loro consegna una serie di giornali quotidiani. Ogni gruppo ha il compito di individuare, all'interno dei giornali, alcuni conflitti evidenti che

rappresentino le cinque tipologie di conflitti citate in precedenza. Per ciascuno di questi conflitti, applicando una delle tecniche creative precedentemente realizzate, il gruppo individuerà alcune soluzioni.

Alla fine, in plenaria, vengono presentati, da ogni gruppo, i conflitti e le relative modalità di gestione degli stessi.

## IL TEATRO DELL'OPPRESSO

*per vivere proattivamente*

**I**l Teatro dell'Oppresso (TdO) è un metodo elaborato negli anni 60 da Augusto Boal in Brasile e diffuso successivamente in tutto il mondo. È un teatro attivo che parte dalla realtà dei partecipanti, per esplorarla, metterla in scena, e volendo, trasformarla. Parte dalla "teatralità" che è dentro ogni persona, e favorisce la presa di coscienza delle proprie meccanizzazioni per arrivare, tramite un lavoro di gruppo, alla liberazione. È un teatro che non porta verità, ma pone delle domande e crea contesti per la ricerca collettiva di risposte.

In particolare nel contesto scolastico il TdO presenta grandi potenzialità sotto i seguenti aspetti.

- È uno strumento di lavoro educativo con un gruppo ristretto di ragazzi: permette di lavorare, attraverso il corpo e il gioco, sull'elaborazione collettiva di problemi condivisi, approfondendoli, cercando i nodi critici e proponendo possibili soluzioni.
- È uno strumento interessantissimo di discussione di un problema, poiché la forma del forum ha in sé alcuni elementi che spingono alla partecipazione: rompe le barriere inibitive che impediscono agli

individui di partecipare alla discussione; permette la sperimentazione diretta di una proposta senza creare discussioni o litigi; imposta il rapporto dei partecipanti sulla collaborazione, e non sulla contrapposizione; si basa sul gioco, permettendo di scavare all'interno di temi pesanti con leggerezza.

Il TdO ha infatti dimostrato di essere un ottimo strumento per coinvolgere, sensibilizzare, stimolare i ragazzi, ma soprattutto per favorire il confronto intergenerazionale, in quanto permette di discutere di argomenti "pesanti" con la leggerezza del gioco e con la protezione data dalla maschera del teatro.

Relativamente al significato del termine *atelier*, citiamo da *La progettazione degli spazi nella scuola dell'infanzia* (Franceschini-Piaggesi, 2000):

«Il significato di *atelier* come sinonimo di laboratorio/bottega artigiana ci rimanda ad un sapere che si sviluppa dall'esperienza, in cui le dimensioni cognitive, sociali ed emotive sono connesse tra loro. [...] L'esperienza che si svolge negli atelier mira a sviluppare nel bambino l'amore per la conoscenza [...] e la gioia che si ricava tentandone la ricerca di rappor-