

L'ARTE DI AMARE NELL'EDUCAZIONE INTERNAZIONALE ED INTERRELIGIOSA

Donald W. Mitchell (Purdue University, Indiana)

Otto anni fa la mia Università mi chiese di dirigere un nuovo centro per programmi di scambio internazionali interreligiosi. Far partire un centro di questo tipo era un'idea molto attraente per me, dal momento che il mio campo accademico era stato il dialogo interreligioso. Ma io non avevo mai sperimentato una collaborazione interreligiosa – lavorando con persone di differenti religioni per affrontare problemi di mutuo interesse-. Così, accettai l'offerta.

Negli aspetti amministrativi e programmatici del lavoro educativo del Centro, io utilizzai l'Arte di Amare per creare una mentalità positiva e di reciprocità ed un proficuo dialogo interreligioso. Per l'aspetto amministrativo, io avevo incontrato due modelli differenti nel trattare con i diversi uffici dell'università. Il primo è un tipo di modello, di tipo verticale, (top-down) nel quale le decisioni sono prese dal vertice della struttura amministrativa con un apporto scarso od inesistente da parte di coloro che lavorano in posizioni subordinate.

Ad esempio, un giorno io partecipai ad un incontro che avrebbe inciso sul futuro del centro. Esso era condotto da un nuovo amministratore dell'area universitaria, nel quale il nostro centro era situato. Noi non ci eravamo mai incontrati prima di quella riunione. All'inizio dell'incontro, questo amministratore mi informò semplicemente che il mio centro doveva essere trasferito in un'altra parte dell'Università. Le sue ragioni per il cambiamento non erano consone al nostro centro ed alle le sue attività; la sua decisione era stata presa senza alcun coinvolgimento da parte di coloro che lavoravano nel centro. Questo trasloco era certamente possibile, ma avrebbe avuto un effetto distruttivo sul centro. Dopo aver preso la sua decisione, egli non concesse alcuna possibilità di discutere i pro ed i contro della permanenza del centro nella sua attuale locazione.

D'altro canto, io avevo spesso degli incontri con un altro amministratore in un'altra parte dell'Università che aveva la responsabilità del nostro centro là dove esso era stato ricollocato.

Qui trovai un'atmosfera collegiale con una discussione aperta, con il consenso della struttura e con decisioni prese in modo informato e trasparente.

Quando confrontai i due modelli amministrativi, mi fu chiaro che il secondo modello rientrava negli scopi dialogici ed educativi del Centro che io mi accingevo a dirigere. Così, nel nostro Centro, usammo l'Arte di Amare per costruire questo modello organico ed usarlo nel lavoro con i partecipanti ai nostri programmi di scambio.

Ad esempio, quando noi iniziammo, ci accorgemmo che molti dei partecipanti ai programmi di scambio avevano sentimenti di sfiducia verso gli Stati Uniti, dovuti alla nostra politica estera. Così noi, nell'"*amare tutti*" , li introducemmo nella pianificazione delle visite di scambio anche prima che essi lasciassero i loro Paesi, inviando delegazioni per incontrarli e costruire rapporti di fiducia e di amicizia. Nell' "*Amare per primi*", prima che partissero per gli USA, mandammo ad

ogni persona una lunga lettera con la descrizione del programma di scambio e demmo loro i referenti d'informazione da lasciare alle loro famiglie.

Quando i partecipanti giunsero, noi “*cercammo di amare, concretamente*”, portandoli in un piccolo centro storico di una regione rurale, per uno scambio in un ambiente caldo ed ospitale. Noi organizzammo la sistemazione, i pasti, le visite ai luoghi e gli incontri delle conferenze con cura, in modo che essi si rendessero conto che ci preoccupavamo dei loro interessi e delle loro necessità. Al ritiro e durante tutte le visite di scambio, noi “*ci facemmo uno*” con i partecipanti, impegnando ogni persona e l'intero gruppo in discussioni, ascoltando ciò che essi avevano da dire e le ragioni dei loro punti di vista, fossero essi religiosi o politici. Noi li rassicurammo sul fatto che il nostro centro non era un'entità politica, ma solo un'organizzazione interreligiosa interessata a contribuire ad una comprensione universale. In questi modi ed in altri, l' “*Arte di Amare*” fornì un fondamento per costruire delle amicizie interconfessionali. Noi scoprimmo che è sulla base di questa sorta di fondamenta fatta di attenzione, fiducia ed amicizia che i progetti tra persone di fedi diverse possono aver successo.

Ad es., noi avemmo un programma di scambio con dei capi religiosi di un paese dove c'è un conflitto tra Musulmani e Cristiani. Durante i programmi di scambio negli USA i partecipanti furono ospitati da organizzazioni, chiese, sinagoghe e moschee, musulmane, cristiane ed ebrei. Quando i partecipanti musulmani giunsero negli USA, essi ritenevano che i musulmani d'America non fossero dei buoni musulmani dal momento che vivevano negli USA. Essi pensavano che i musulmani d'America fossero stati corrotti dalla cultura degli USA. Ma trovarono che essi erano devoti e vivevano seriamente la loro fede e la vivevano nella loro vita di tutti i giorni. Essi riscontrarono anche che i musulmani d'America potevano essere dei buoni musulmani ed essere al tempo stesso amici di cristiani ed ebrei.

I partecipanti, sulla base di questa esperienza, si aprirono con noi circa le loro necessità di vita nelle zone di conflitto, dove musulmani e cristiani non vivevano insieme pacificamente. “*Facendoci uno*” con loro, in questa difficile situazione, noi inviammo delegazioni nei loro paesi costituite da leader cristiani e musulmani d'America. Essi furono in grado di parlare a grandi assemblee di centinaia ed, in un caso, di migliaia di musulmani circa l'Islam in America e circa le modalità con le quali il dialogo interreligioso era stato positivo. Essi parlarono anche a grandi assemblee di cristiani circa le relazioni musulmano-cristiane negli USA.

In questo contesto, i responsabili dell'educazione delle zone in conflitto ci fecero sapere ciò di cui avevano bisogno per perseguire ulteriormente la pace tra le loro università. Così per “*amarli concretamente*”, noi collegammo i leader di queste università con i migliori istituti di studi per la pace di una importante università degli USA. Questi nuovi collegamenti hanno portato a delle conferenze regionali di lavoro (workshop), che si terranno nell'ottobre di quest'anno, dove entrambi, accademici musulmani e cristiani di 12 università delle zone di conflitto si incontreranno per costruire insieme per i loro studenti dei curricula di studi sulla pace. Data l'importanza di questa iniziativa persone di altri paesi della regione, dove ci sono zone di conflitto, frequenteranno anche loro i workshop.

Poiché io vado in pensione dalla direzione del centro, io non posso aiutare ulteriormente, ma credo che i successi che abbiamo avuto fossero dovuti in larga misura alla dinamica dialogica ed educativa, di mutuo rispetto e collaborazione, basata sull' “*Arte di Amare*”, che ha informato lo spirito e le attività del Centro.

LAVORARE PER L'UNITÀ

P. O'Hara (Northeastern Illinois University, Chicago)

Sono stato un professore di college per ventisette anni. Tre anni fa sono stato eletto presidente del mio dipartimento, e, recentemente sono stato rieletto per altri tre anni. Fino al momento della mia elezione, non ho mai considerato la presidenza né avevo preso molto interesse nella politica dell' università. Mi piaceva il mio ruolo di professore e il tempo che mi offriva per proseguire la mia ricerca. Tuttavia, nel corso degli anni, avevo notato che certe divisioni all'interno del dipartimento tra il corpo docente erano diventate più pronunciate, e che spesso le riunioni di facoltà erano degenerare in urla e scontri, con due gruppi distinti in costante contrapposizione l'un con l'altro. Era chiaro che qualcosa doveva essere fatto.

Con riluttanza accettai di mettere il mio nome sulla lista quando si approssimava l'elezione a Preside del dipartimento. La mia vita era prossima ad un cambiamento. Fui eletto. Otto votarono per me, e tre per qualcuno altro. La seconda volta fui eletto all'unanimità, senza opposizione. Ho sempre creduto che le difficoltà si risolvono meglio lavorando in stretta collaborazione con gli altri, e costruendo relazioni autentiche motivate dall'Arte di Amare. Al tempo stesso, una cosa è credere questo, ma ben altra cosa è metterlo in pratica, specialmente quando senti che stai trattando con persone che sono antagonistiche verso di te, ed irragionevoli. La tentazione è di continuare a giudicare e di voler adottare una linea dura con quelli che voi non portano avanti le loro responsabilità. Per esempio, si potrebbe essere tentati di punire qualcuno, dando a quella persona una classe difficile o non sostenendo la sua richiesta di fondi di viaggio, se egli sta partecipando a conferenze accademiche. L'altra tentazione è quella di parlar male di loro al Decano ed agli altri colleghi, scaricando tutte le difficoltà su questi pochi malintenzionati. Un'altra grande tentazione è mostrare parzialità verso alcuni e non verso altri. Si tratta di un delicato equilibrio per vivere la virtù della giustizia, dando riconoscimento a coloro che meritano, cercando tempo allo stesso di non diminuire gli altri. In breve, dopo che ho assunto la carica, mi è stato chiesto ad un workshop per nuovi presidenti quali erano i miei obiettivi per il dipartimento e dove vedevo che esso andasse. Ho risposto che il mio obiettivo era quello di lavorare per l'unità in seno al dipartimento. E che ciò era tutto. Il mio parere era (e lo è tuttora) che se lavoriamo insieme, vedremo qual è la direzione migliore da intraprendere per il dipartimento. E questo sta già avvenendo.

Una particolare esperienza che emerge in questo senso, iniziò più di quattro anni fa. Stavo presiedendo il Comitato del Dipartimento del Personale in quel momento dell'anno, quando presi alcune decisioni circa l'ordine del giorno dell' agenda di un. Con mia grande sorpresa tre membri di facoltà chiesero che l'ordine del giorno fosse invertito. Non sapevo cosa ci fosse dietro la loro richiesta, ma ritenni, nell'interesse della pace, di dovermi conformare ai loro desideri. Invece ciò ebbe un effetto opposto. Avendo prima il comitato discusso e votato la promozione di un certo candidato, che era stata favorito da loro, essi procedettero ad attaccare l'ultimo candidato della lista in modo piuttosto ingannevole. Mi fu chiaro che ero stato ingannato e che ora ero costretto ad assistere alla evoluzione di un processo sul quale non ero d'accordo, e che comprometteva la mia coscienza.

Sapendo di essere stato ingannato e che ora si voleva che stilassi una relazione che rifletteva la strumentalizzazione di una situazione, mi rifiutai di collaborare. Non potevo permettere che il mio iniziale atto d'amore fosse ormai strumentalizzato per scalzare uno dei miei colleghi, che io sostenevo. L'azione di questi tre membri di facoltà divise amaramente il dipartimento per i due anni successivi, e quando fui eletto presidente un anno dopo, mi trovai nella delicata situazione di dover lavorare con persone delle quali non avevo fiducia. Inoltre, essi erano lontani dall'apprezzare il fatto che mi ero rifiutato di andare incontro ai loro desideri. Per gli anni seguenti, ho cercato di amarli,

ma non sempre è stato facile. Pochi mesi fa, sono stato finalmente in grado di affrontare l'argomento con una di loro circa la manipolazione della riunione del comitato del personale avvenuta quattro anni prima e la divisione che aveva causato. Ella mi spiegò che mi avevano chiesto di invertire l'ordine della riunione, perché erano convinti che un gruppo di noi avrebbe negato la promozione di uno dei candidati favoriti da loro, ed anche perché volevano punire un altro candidato, il che era più facile fare mettendo questo candidato per ultimo. Dopo aver parlato un po' di tempo, divenne chiaro alla mia collega che la loro azione aveva semplicemente diviso il dipartimento ancora di più ed inserito un cuneo tra noi. Spiegai anche che i loro timori iniziali erano infondati. Quando capì che stavo dicendo la verità, ella crollò e chiese il mio perdono. Da parte mia, ritenni che non solo dovevo perdonare ma anche andare oltre e dimenticare il passato. Ora abbiamo cominciato a lavorare in modo più collaborativo come in un vero dipartimento. La chiave è l'arte di amare, imparare a farsi uno, saper perdere, amare per primi, costruire l'unità con il prossimo e saper vivere bene l'attimo presente.

LA PAURA É IL NOSTRO PEGGIOR NEMICO STABILIRE RAPPORTI DI FIDUCIA

Maria Villar (Università William Paterson, New Jersey)

A dispetto delle tante volte che dico a me stessa “la fiducia è essenziale”, tendo ad aver scarsa fiducia nei miei studenti del college. Ogni qualvolta giunge un esame o una data limite si avvicina, temo l’arrivo di una e-mail o di una telefonata che mi dice: “Professoressa, io devo partecipare al funerale di mio zio” oppure “Io ho il virus dell’influenza che mi impedisce di andare a scuola”.

Lo scorso semestre decisi di fare uno sforzo per cambiare il mio atteggiamento. Il primo giorno di classe, informai la classe che avrei speso un po’ di tempo per stabilire le politiche della classe, incluse le norme per la frequenza e le disposizioni d’esame. Io temevo possibili interventi ma andai avanti con il piano. Dopo un’ora di discussione in piccoli gruppi, divenne chiaro che tutti avevano preoccupazioni e valori. La maggior parte degli studenti sentiva fortemente come me il senso

della responsabilità; tutti si spettavano degli standard minimi e chiedevano solo che alcune scuse “legittime” avrebbero dovuto essere stabilite. Fu un gran sollievo!

Il semestre progredì più rapidamente di quanto avessi mai immaginato. Pochissimi studenti furono assenti, la maggior parte consegnò i compiti assegnati in tempo ed io ricevetti quasi zero scuse per aver perso gli esami. Alla fine della sessione, io non potevo contenere la mia felicità ed iniziai a condividere con i miei colleghi la “mia” storia di successo, riassicurandoli sull’importanza della fiducia. Poi giunse la settimana degli esami finali.

Oscar venne da me in ufficio pochi giorni prima dell’esame definitivo. “Professore - mi disse - ho due esami programmati allo stesso tempo. L’altro esame è molto importante per il mio corso di studi. Potrei fare l’esame più tardi?”. Io non credetti alla sua tesi, in quanto è l’amministrazione a preparare il calendario degli esami finali. Oscar andava bene in classe, ma non potevo dimenticare ciò che egli aveva una volta dichiarato [ingenuamente] di non aver mai letto un intero libro prima della mia classe. Quando mi disse del conflitto di programmazione, cominciai a dire, “Impossibile!” Ma la ‘piccola voce’ mi fermò. Invece di rifiutare, indagai ulteriormente circa il suo curriculum dei lavori di classe e gli proposi di dare l’esame due giorni più tardi. Subito dopo aver risolto la questione della fiducia di Oscar, Jennifer mi inviò una e-mail che sembrava un po’ insolita. “Professoressa,” aveva scritto, “quanto è importante per voi che io dia l’esame domani? Io non sto bene e non so se sarò in grado di prepararlo”. Non potevo credere al messaggio, “quanto è importante per Me che assuma un esame finale?!! Questa volta la ‘piccola voce’ mi parlò molto più forte, “Non eri tu che proclamavi il successo e raccontavi ai colleghi di aver fiducia negli studenti?” Io dovevo aver fiducia in Jennifer. Dopo aver espresso preoccupazione per la sua salute ed averle spiegato l’importanza di fare gli esami con il resto della sua classe, le assicurai che poteva prendersi una sosta, se non avesse potuto prepararsi in tempo. Il giorno dell’esame finale fu probabilmente il giorno più felice del semestre! Oscar era in prima fila sorridente, “L’altro esame non era oggi! L’altra professoressa aveva confuso le date”. Accanto alla finestra c’era Jennifer. “Io mi sento molto meglio, Professoressa. Ho preso qualche medicina ed sono stata in grado di studiare e di dormire bene”. Ho ringraziato Dio e la ‘piccola voce’, per quel giorno, e Gli promisi che avrei continuato facendo del mio meglio per aver fiducia degli studenti.