

# Alla ricerca del dialogo autentico

La storia di Jeffrey Brown ci insegna a sviluppare autenticità, coerenza e fiducia

È la primavera del 1992 e ci troviamo in una piccola chiesa di Boston. Alcuni ecclesiastici si sono riuniti per discutere di un problema molto grave: l'incremento spaventoso di violenze e uccisioni tra le gang di strada, che hanno portato alla morte di circa settanta giovanissimi ragazzi in un anno e che ne vedono tanti altri in attesa di vendetta. Tra gli ecclesiastici citati ne spicca uno in particolare: Jeffrey Brown, ministro battista che, assieme a pochissimi altri, decide di smetterla con le riunioni tra ministri e famiglie «per bene» e sceglie di andare per strada a parlare ai ragazzi, sfidando i quartieri malfamati di Boston. Jeffrey Brown capisce che le riunioni settimanali di predicatori a base di polemiche e di «belle parole», dove questi ragazzi continuano a essere dipinti solo come un *problema da risolvere* per il bene della comunità, non sono realmente efficaci perché non permettono di raggiungere l'unico scopo sensato: la riduzione della violenza.

Nonostante le difficoltà iniziali, e con molta gradualità, Jeffrey riesce ad avvicinarsi a questi ragazzi, a costruire un dialogo con alcuni di loro, a capire le motivazioni che li spingono a perpetrare la violenza, ad aiutarli poi concretamente, segnando l'inizio di quell'inversione di tendenza che passerà alla storia con il nome di «*Miracolo di Boston*»<sup>(1)</sup>.



Giulia Dapero  
Direttore Editoriale

La storia di Jeffrey Brown può essere utile a tutti noi per riflettere su concetti centrali per la nostra vita e il nostro lavoro: *leadership, ascolto, dialogo e comunicazione efficace, risoluzione dei conflitti e cambiamento reale delle situazioni negative*. Le domande infatti sorgono spontanee: come ha fatto questo ministro battista a cambiare la situazione? Come è riuscito a farsi ascoltare e a dialogare con quei ragazzi, così lontani dal suo mondo e così abituati alla durezza della vita?

Per prima cosa è stato mosso da una **reale volontà di dialogare** con loro. Spesso tendiamo a dimenticare che in situazioni di conflitto o d'incomprensione con altre persone, ci ritroviamo a criticare i loro atteggiamenti, ad avanzare le nostre pretese o accuse, ma difficilmente mettiamo in gioco noi stessi. Trattiamo «l'altro» come una persona da *portare sui nostri passi* e non ci sforziamo invece di trovare il modo di *camminare insieme*. Tuttavia sappiamo che la comunicazione può avvenire solo se entrambe le parti scelgono di mettersi in discussione, rendendosi disponibili anche alla rinuncia di alcune certezze, abitudini o valori personali, qualora servisse a «integrarsi» meglio con l'altro. In sostanza, affinché il dialogo possa avere inizio è necessario smettere di vedere l'altro come *altro*, e iniziare a vederlo invece come una parte di *noi*. Questo è ciò che

ha fatto Jeffrey: ha rinunciato all'abitudine di predicare, alle sue certezze su cosa fosse giusto e sulla delinquenza dei ragazzi, alla volontà di distinguersi con orgoglio dalla loro violenza. E questa rinuncia gli ha dato il coraggio di andare tra loro, in **silenzio**, a fare domande, con gentilezza. Ha puntato sull'**autenticità** e sulla **coerenza**: ha scelto di essere sé stesso – rimanendo gentile e curioso, senza fingersi «duro» – per permettere ai ragazzi di fare altrettanto e, soprattutto, per creare quella **fiducia** di base che è fondamentale perché si instauri un dialogo.

Ognuno di questi principi è tanto intuitivo quanto difficile da mettere in pratica. È chiaro che non possiamo pensare di risolvere le nostre difficoltà relazionali semplicemente ricordando questi concetti. La grande lezione che possiamo trarre da Jeffrey, infatti, sta proprio in questo: fino a che ognuno di noi non sarà disposto a «smettere di fare la predica», camminando con coraggio nel proprio «quartiere malfamato», non potrà sperare di affacciarsi a un cambiamento.

## Note:

(1) La presente storia è stata ricostruita a partire dalla narrazione contenuta in: A. Cuddy, *Il potere emotivo dei gesti*, Sperling&Kupfer, New York 2016, pp. 48-67.