

Educar para la convivencia en los centros

Paco Cascón

Prevenir un conflicto significa muchas veces evitarlo e impedir así que afloren sus causas. Este artículo es un extracto del publicado en el nº 287 de "Cuadernos de Pedagogía" y describe estrategias y habilidades para la "provención", un proceso de intervención que hace frente al conflicto e invita a negociar y a buscar soluciones creativas.

Nuestra idea es trabajar con los propios conflictos del marco educativo y de su entorno. No hay que esperar a que estallen, queremos trabajarlos en sus primeros estadios, o incluso antes de que se produzcan, para que así, en un clima menos crispado, con tiempo y sin apasionamientos, podamos aprender a analizarlos y desarrollemos ideas creativas de resolución que nos permitirán enfrentarlos mejor cuando surjan. Cuando el conflicto ya ha estallado (crisis), normalmente no se dispone ni del tiempo, ni de la tranquilidad, ni de la distancia necesarios (estamos demasiado involucrados) para poder enfrentarlos de la mejor manera. Uno de los problemas con el que nos encontramos a la hora de abordar un conflicto es que respondemos de forma inmediata (acción-reacción), y nos faltan referentes sobre cómo enfrentarlo de una manera diferente a la violenta. Debemos buscar espacios para trabajar con ellos y desarrollar ideas de resolución "noviolenta": entendemos la noviolencia como una sola palabra que va más allá de la mera negociación de la violencia (se trata de la traducción del término gandhiano del ahimsa, que plantea un concepto positivo de acceso activo de construcción de la paz y la justicia). Si aprendemos a desarrollar estrategias de resolución, cuando se den los conflictos nos surgirán ideas de forma espontánea, de la misma manera que ahora nos surgen las violentas o destructivas. Aprender a detenernos, analizar los conflictos y responder de forma constructiva a ellos va a ser la principal tarea en el ámbito de la educación en el conflicto.

Podemos trabajar en ello dedicando algunas horas en la propia clase, en el espacio dedicado a la función tutorial, en el patio-recreo o dentro de un programa específico de resolución de conflictos y mediación en el centro.

Formas de intervención

Desde la Educación para la Paz trabajamos principalmente el conflicto en tres niveles correlativos y uno paralelo: provención, negociación, mediación y acción "noviolenta". En las primeras edades, el trabajo de educar en el conflicto ocupará casi la totalidad de su tiempo en el nivel de la provención, mientras que en los mayores constituirá un primer paso para avanzar y trabajar en los otros dos niveles. En la provención y la negociación son las propias personas involucradas en el conflicto quienes tratan de solucionarlo. En la mediación se recurre a una tercera parte que ayudará en el proceso. En cualquiera de los casos, la Educación para la Paz no excluye, en situaciones de fuerte desequilibrio de poder, el empleo de los métodos de acción "noviolenta". Se trata de aprender a usar la fuerza y la agresividad "noviolenta", aquella que va encaminada a afirmarte, a desarrollar la asertividad, a luchar por tus derechos, respetando a la persona que tienes enfrente.

Provención

Suele hablarse de "prevención de los conflictos" para aludir a la necesidad de actuar antes de que exploten (crisis) y se manifiesten en su forma más descarnada. No obstante, este término tiene connotaciones negativas: no hacer frente al conflicto, evitarlo, no analizarlo, no dejar que aflore todo lo que hay dentro, no ahondar en sus causas profundas... Debido a ello, hablaremos de la "provención" (término usado por J. Burton) como el proceso de intervención antes de la crisis que nos llevará a:

- una explicación adecuada del conflicto, incluyendo su dimensión humana,
- un conocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar sus causas,
- una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan un tipo de relaciones cooperativas que disminuyan el riesgo de nuevos estallidos, aprendiendo a tratar y solucionar las contradicciones antes de que lleguen a convertirse en antagonismos.

En cuanto a este último punto, educar en el conflicto va a significar desarrollar una serie de habilidades y estrategias que nos permitirán enfrentar mejor los conflictos, y que relacionamos a continuación:

Crear grupo en un ambiente de aprecio y confianza

Técnicas y juegos que nos permitan presentarnos, conocernos e integramos, no dejando que nadie quede excluido, lo cual suele ser la fuente de muchos conflictos. Todas las personas tenemos dos necesidades humanas muy básicas: el sentimiento de pertenencia a un grupo, y el de identidad. Deseamos sentir que formamos parte de un grupo y que somos aceptados y valorados tal y como somos. El rechazo, la falta de integración, va a ser una de las primeras fuentes de conflicto. La persona rechazada va a pedir cariño y ser el centro de atención, pero lo va a hacer de forma destructiva, haciéndose notar, violentando, molestando... y muchas veces caemos en su juego y, efectivamente, respondemos a esa provocación, con lo que logra su objetivo, algo que le impulsará a seguir usando la misma estrategia, que le proporcionará más atención, pero no aceptación.

En este apartado, buscar un espacio al principio del curso para crear grupo, en lugar de dejar esta tarea a la espontaneidad, será una buena forma de provención. Podemos hacerlo sólo con el grupo-clase, o incluso dedicar unos días para desarrollar una serie de actividades en todo el centro. Tampoco es mala idea hacer algo parecido en el propio Claustro, donde las personas nuevas también tienen muchas veces dificultades para integrarse.

Dentro de esta sección se incluirían las dinámicas que permiten crear un clima de confianza en nosotros y nosotras mismos y en los demás que nos permita enfrentar los conflictos sin miedo, poniendo sobre la mesa las cosas sin tapujos, y

confrontándolas, dirigiéndonos directamente a las personas con las que tenemos los problemas.

También se incluye aquí el hecho de trabajar la autoestima y el aprecio a los demás. Un conjunto de dinámicas y espacios que nos permitirán desarrollar el propio autoconcepto y el de las demás personas, descubriendo, valorando y sacando a la luz para su reconocimiento, tanto por parte de uno mismo como por parte del grupo, todas aquellas potencialidades que poseemos. Se trata de introducir cambios en la actitud pedagógica del profesorado con respecto al alumnado, procurando resaltar y hacer un mayor hincapié en lo positivo que en lo negativo. Es lo que llamamos el efecto Pigmalión o las profecías autocumplidoras.

No sólo trabajaremos los valores que cada cual tiene como persona, sino también los que posee como miembro de una cultura (su identidad), como por ejemplo los valores de las diferentes culturas con las que convivimos (gitana, magrebí, distintas comunidades autónomas ...). Vivimos en una sociedad cada vez más multicultural, es decir con la presencia de un número de culturas cada vez mayor, pero todavía muy poco intercultural, esto es, sin una verdadera convivencia y un aprendizaje mutuo entre ellas.

Favorecer la comunicación y la toma de decisiones por consenso

Se trata de una serie de juegos y dinámicas que nos permitirán desarrollar una comunicación efectiva, que realmente nos enseñará a dialogar y escucharnos de una forma activa y empática. Hablar de comunicación efectiva no deja de ser una perogrullada, pero actualmente, a pesar de todos los avances en comunicación de que disponemos, no parece que siempre consigamos el objetivo de la comunicación, que no debería ser otro que entendernos. Desarrollar la escucha activa. Se trata de ir más allá del mero hecho de oír, de tener una verdadera voluntad de comprender a la otra parte y de hacerle llegar esa voluntad, tanto verbalmente (parafraseando, verificando...) como de manera no verbal, a través de nuestras miradas, nuestra postura corporal, etc.

Un conjunto de técnicas que permitan un reparto justo de la palabra, que desarrollen diversos canales de comunicación que nos permitan no sólo transmitir las ideas, sino las emociones y sentimientos presentes en todo conflicto.

Técnicas que nos permitan aprender a tomar decisiones consensuadas, de forma igualitaria, participativa y no sexista. Ir más allá de las mayorías y aprender a tomar decisiones en las que todo el mundo haya tenido la oportunidad de expresarse y sienta que su opinión ha sido tomada en cuenta en la decisión final. Para poder aprender esto hay que ponerlo en práctica, lo que supone ceder parcelas de responsabilidad y poder y construir espacios para tomar decisiones.

Trabajar la cooperación

Establecer un tipo de relaciones cooperativas que nos enseñen a enfrentar los conflictos entre todas las partes, desde el descubrimiento de todas las percepciones y utilizando la fuerza de todos en un objetivo común. Una serie de técnicas que nos permitan descubrir e interiorizar que la diferencia es un valor y una fuente de enriquecimiento mutuo. Que nos enseñen a descubrir los valores de la otra parte, para verla como alguien con quien puedo colaborar, aprender y enseñar, y no como un

enemigo que hay que eliminar porque piensa o es diferente a mí y puede llegar a convertirse en un obstáculo para mis fines. Desarrollar juegos cooperativos, buscar formas de trabajo y aprendizaje cooperativo, encontrar alternativas al deporte y a los juguetes competitivos, lograr estímulos educativos diferentes a los concursos y los premios...

Análisis y negociación

Los objetivos serán, fundamentalmente, aprender a analizar, a negociar y a buscar soluciones creativas mutuamente satisfactorias que permitan al alumnado aprender a resolver por ellos mismos sus propios conflictos.

Separar persona-proceso-problema

El primer trabajo que deberemos realizar, tanto a la hora de analizar conflictos como en el momento de intervenir en ellos, será el aprender a separar y tratar de manera diferente los tres aspectos presentes en todo conflicto: las personas involucradas, el proceso (la forma de abordarlo) y el problema (las necesidades o intereses antagónicos en disputa). Normalmente no acostumbramos a separar estos tres aspectos, y nos mostramos duros o blandos con todos ellos según que la actitud ante los conflictos sea la competición o la sumisión, respectiva mente. Si optamos por actuar con suavidad, normalmente somos sensibles a las personas, pero nos mostramos “flojos” a la hora de defender nuestros intereses con respecto al problema. Por el contrario, si decidimos competir o atacar, somos fuertes a la hora de defender nuestros derechos, pero también nos mostramos duros con(tra) la persona con la que tenemos la disputa.

Así pues, personalizamos los conflictos, atacando a la persona más que al problema que ambas tenemos, lo cual nos conduce a una escalada de ataques personales en la que a veces se olvida hasta el problema que originó el conflicto, centrando todas las energías y el tiempo en atacar a la otra parte en lugar de resolver el problema. Siempre creemos que es la otra persona la que tiene el problema, y de ahí sólo hay un paso a considerar que no es que el otro lo tenga, sino que él o ella misma es el problema. Así, son muy habituales comentarios del tipo: "alumnos conflictivos", "compañeros conflictivos".... lo mismo que es habitual hablar de "problemas de disciplina", en lugar de “conflictos de convivencia o de relación”

Pero aquí queremos separar los tres aspectos, intentando mostrarnos sensibles con las personas con las que tenemos un problema; equitativos y participativos con el proceso, con la forma de abordarlo; y duros con el problema, al hacer valer nuestras necesidades.

Buscar soluciones

En este apartado el tema más importante es desarrollar una serie de procesos educativos que fomenten la creatividad y la imaginación a la hora de buscar soluciones, y que éstas consigan satisfacer las necesidades o intereses de ambas partes. Separar la fase de generar soluciones de la de llegar a un acuerdo puede favorecer el que las partes no se cierren sólo en sus soluciones preferidas. Asimismo, es interesante trabajar con herramientas como las de meta/deseo o pensamiento lateral, de manera que no debemos

discutir ni poner límites a las propuestas en una primera fase. Una idea loca e irrealizable puede sugerir una idea brillante y posible.

Metodología

La principal herramienta para trabajar todos los aspectos mencionados serán las técnicas de visualización (juegos de rol, juegos de simulación, teatro, marionetas ...), que como su propio nombre indica, son técnicas que nos permiten visualizar el o los conflictos con unas características propias:

- Tener en cuenta no sólo el aspecto racional, sino también el emocional; los sentimientos, que tantas veces son los que tienen más importancia a la hora de marcar una percepción y una postura en el conflicto.
- Permitir "alejarnos" a una cierta distancia, que nos facilite ver las diferentes percepciones con menos apasionamiento.
- Ponernos en el lugar de las otras personas y de las otras percepciones del conflicto, para comprenderlas y tener una idea más completa de él, así como desarrollar una cierta empatía que nos predisponga mejor no sólo para entender qué siente la otra persona, sino para buscar soluciones satisfactorias para ambas partes.
- Ayudarnos a analizar los conflictos, más allá de su apariencia exterior. Analizar sus causas y raíces más profundas, descubriendo las necesidades o intereses insatisfechos que se encuentran en su origen.
- Permitirnos ensayar, en una especie de pequeño laboratorio, una serie de soluciones, y aprovechar al máximo las potencialidades del grupo-clase en el que estemos trabajando a la hora de ayudarnos a analizar y buscar soluciones a los conflictos. Desarrollar la imaginación y romper el típico bloqueo, es decir, el hecho de limitarnos a pensar que existe una única solución (normalmente la más clásica), que tantas veces hemos ensayado con resultados negativos.

Esta metodología responde a lo que en el ámbito de la Educación para la Paz llamamos el "enfoque socioafectivo". Se trata de una metodología coherente con los valores que queremos transmitir, y que haga hincapié no sólo en los contenidos, sino también en las actitudes y valores. Una metodología lúdica, participativa, cooperativa, socioafectiva, que fomente la reflexión y el espíritu crítico.

El enfoque socioafectivo consiste en "vivenciar en la propia piel" la situación que se quiere trabajar, para así tener una experiencia en primera persona que nos haga entender y sentir lo que estamos trabajando, motivarnos a investigarlo y, en definitiva, desarrollar una actitud empática que nos lleve a cambiar nuestros valores y formas de comportarnos, que nos lleve a un compromiso personal y transformador.

Algunos casos prácticos

Expongo a continuación unos ejemplos prácticos para trabajar con el grupo-clase cinco tipos de dinámicas: sobre conflictos, percepciones, poder, comunicación y creatividad.

Dinámica sobre conflicto: pasillos imaginarios

El grupo-clase se coloca de pie formando un círculo. La persona que facilita la dinámica coloca un papel pegado en el centro e informa al grupo de que no pueden preguntarle nada. A continuación explica que: "Cada persona tiene enfrente a alguien que es su pareja (conviene repasar las parejas), y que entre una persona y otra de cada pareja existe un pasillo imaginario completamente recto. Todos los pasillos pasan por el punto central. Las paredes de los pasillos suben hasta el techo y su ancho es el que cada persona tenga de hombros. Al dar una palmada todo el mundo debe cambiar de posición con su pareja sin salirse del pasillo". Se puede repetir la actividad una segunda vez. Una vez hecho esto, se pasa a evaluar las actitudes que se han dado, el nivel de reflexión, de organización, de comunicación, etc.

Dinámica sobre percepciones: simulación de roles el viernes-noche

El grupo-clase se sienta en círculo. Cada participante necesitará una hoja de papel y un bolígrafo. Cada persona será el padre o madre de la que tiene a su derecha y, por tanto, el hijo o hija de la de la izquierda. Se trata de mantener una conversación por escrito tanto con la persona de la derecha como con la de la izquierda. La dinámica comienza escribiendo todo el mundo en su papel de padre o madre y pasando la hoja a la persona de la derecha. A partir de ese momento, se trata de ir respondiendo al papel que te pasan por la derecha y al que recibes por la izquierda, en cada caso desde el rol correspondiente. La situación de partida es que se abre la puerta un viernes a altas horas de la mañana y en ese momento entra el hijo o hija de 14 años, que no había avisado previamente de que iba a llegar tarde o no tenía permiso para hacerlo. Tras algunos minutos de conversación escrita, se pasa a evaluar cómo nos hemos sentido en cada rol y si comprendemos ambas formas de sentir la situación.

Dinámica sobre poder: vuelta a la tortilla

El grupo-clase se divide por parejas. En cada pareja, una persona se tumba sobre el suelo con la consigna de aferrarse a él. La otra tiene que intentar darle la vuelta utilizando métodos legítimos (quedan descartados los golpes o las técnicas de artes marciales). Es importante plantear a quien está en el suelo que no podrán darle la vuelta si no cede. Tras un rato intentándolo, cambiamos los papeles en cada pareja, para después pasar a evaluar qué poder tenemos y/o poder nos tener, cuáles son las bases del poder en distintos tipos de relaciones, etc.

Dinámica sobre comunicación: parafrasear

El grupo-clase se distribuye en grupos de tres personas. En cada grupo dos de ellas discutirán, y la tercera hará de observador y controlará que se respeta la regla. A las otras dos se les plantea un tema de discusión y se les proporciona una regla básica: nadie puede rebatir o contestar la opinión de la persona que le precedió sin previamente hacer un resumen de su opinión y que éste sea correcto (si la persona parafraseada no está de acuerdo con el resumen, lo dice y vuelve a tener la palabra). Tras algunos minutos de discusión, podemos pasar a evaluar cómo nos hemos sentido, cuán difícil ha

sido mantener la regla y por qué, qué ocurre habitualmente cuando discutimos con alguien...

Dinámica sobre creatividad: conflicto de números

Se da a cada persona del grupo un papel con un cero o un uno que se ponen sobre el pecho. La mitad del grupo tiene ceros, y la otra mitad unos. El grupo tiene que intentar formar una cifra (por ejemplo, 4.565) cumpliendo las siguientes reglas: el número de todas las personas tiene que intervenir en la elaboración de la cifra; los números se pueden agrupar como quiera el grupo (por ejemplo, un 1, un 0 y un 1, agrupados, se leerá "ciento uno"); y entre los números se puede colocar la operación matemática que se quiera (suma, resta, multiplicación, división). Tras probar una o dos cifras, podemos hablar sobre las dificultades que hemos experimentado para organizarnos, para buscar ideas novedosas con el objetivo de solucionar problemas.