

Descripció	Mitjançant la simulació d'una incidència ocorreguda en un institut, analitzar els diferents aspectes presents en un conflicte.
Temàtiques	Conflicte, problema, poder, resolució de conflictes.
Objectius	Apuntar i diferenciar els aspectes presents en un conflicte: persones, procés i problema. Aprendre a buscar el problema ocult que genera un conflicte. Fomentar la creativitat i la imaginació a l'hora de buscar solucions.
Temporalització	Mínim dues hores de durada.
Continguts	Conceptes: Conflicte, resolució de conflictes, poder, imatge, comunicació... Procediments: Escolta activa, argumentació lògica. Actituds: Actitud crítica davant de l'ús de la violència com a mecanisme per solucionar els conflictes. Foment de la discussió, el respecte i el diàleg com a instruments per buscar el consens.
Material	Material per escriure.
Documentació	Informació addicional: Anàlisi i negociació. Descripció de l'incident. Rols dels personatges.
Desenvolupament	Escollir cinc persones que representaran els personatges implicats en l'incident. La resta del grup formarà part de la comissió de disciplina. Deixar uns quinze minuts perquè els citats davant la comissió de disciplina se situïn i els integrants de la comissió preparin les preguntes. Iniciar la simulació. Buscar solucions que resolguin la situació a la qual s'ha arribat. Avaluar el desenvolupament de l'activitat.
Orientacions	Hem d'assegurar-nos que cada alumne segueixi fidelment el rol, el paper assignat, no la seva opinió. Pot ser que algú hagi de defensar una posició, encara que personalment no la cregui. Es tracta d'un joc de simulació, d'una representació. L'objectiu de cada personatge és defensar la seva posició intentant mantenir oculta el màxim de temps possible la seva autèntica motivació, que no podrà negar si li fan preguntes molt directes. Al rol de cada personatge s'han afegit alguns trets de la seva personalitat, perquè cada "actor" pugui "ficar-se" més en el seu paper. Aquests cinc personatges també han de llegir la història. La resta d'alumnes de la classe hauran de representar el rol real de la comissió de disciplina. Hauran de pensar que el que fan és cert i real. El seu objectiu és resoldre el/s conflicte/s subjacent/s que han desencadenat la baralla. Els cinc personatges poden seure davant de la classe, com si es tractés d'un tribunal. Convé que guiem la comissió de disciplina, ja que descobrir els conflictes subjacents no és una feina fàcil. Es tracta que ens exercitem en aquestes tasques. Podem utilitzar com a guia l'esquema de Paco Cascón "Anàlisi i negociació", del document <i>Educar en i per al conflicte</i> , que transcrivim a continuació. Hi ha molta bibliografia sobre això.



Anàlisi i negociació

Separar persona-procés-problema:

El primer que hem de fer és aprendre, tant a l'hora d'analitzar conflictes com a l'hora d'intervenir-hi, a separar i a tractar de manera diferent els tres aspectes presents en qualsevol conflicte: les **persones** involucrades, el **procés** (la forma d'abordar-lo) i el/s **problema/es** (les necessitats o els interessos antagònics en disputa).

Normalment, no separem aquests tres aspectes, i som durs o benignes amb tots ells segons que la nostra actitud davant dels conflictes sigui la competició o la submissió, respectivament. Si optem per ser suaus, normalment som sensibles amb les persones, però som "fluixos" a l'hora de defensar els nostres interessos pel que fa al problema. En canvi, si decidim competir/atacar, som forts a l'hora de defensar els nostres drets, però també som durs amb la persona amb qui tenim la disputa.

Personalitzem els conflictes, atacant la persona més que el problema que totes dues tenim, la qual cosa ens porta a una escalada d'atacs personals, en què de vegades fins i tot s'oblida i es deixa de banda el problema que va originar el conflicte i se centra tota l'energia i tot el temps en atacar l'altra part en comptes de resoldre el problema. Sempre és l'altra persona la que té el problema, i d'aquí a considerar que no és que l'altra persona tingui un problema sinó que ella és el problema només hi ha un pas.

Així, és molt habitual parlar d'alumnes conflictius, de companys conflictius; de la mateixa manera, és habitual parlar de problemes de disciplina, en comptes de parlar de conflictes de convivència o de relació.

Volem separar els tres aspectes i intentar ser sensibles amb les persones amb qui tenim un problema, equitatius i participatius amb el procés, amb la forma d'abordar-lo, i durs amb el problema, fent valer les nostres necessitats.

Tot seguit, plantegem algunes coses que s'hauran de treballar en cadascun d'aquests tres apartats:

1. Les persones

Es tracta d'aprendre a veure-les com a parts amb les quals tenim un problema i amb les quals podem col·laborar per resoldre'l. En aquest apartat, treballarem fonamentalment:

• Les percepcions

En tot conflicte, hi ha tantes percepcions o punts de vista com persones involucrades. Hem d'aconseguir que les parts aprenguin tant a expressar la seva percepció com a interessar-se per conèixer i escoltar la de l'altra part. Per fer-ho hi ha diverses eines: escriure, narrar o representar diferents versions d'històries o contes; jocs de rol; treball amb llibres d'història i diaris...

• El reconeixement de les emocions intenses

Quan esclata un conflicte, afloren moltes emocions i sentiments. Aprendre a reconèixer aquestes emocions i aquests sentiments i acceptar que estem empipats és molt important. Cal buscar espais per treure aquest empipament sense desfogar-nos amb l'altra part de forma destructiva. Fins que no surti no és un bon moment per afrontar el conflicte.

• La imatge

En tot conflicte es posa en dubte la imatge, el prestigi, de les persones contendents. No tenir-ho en compte, tant a l'hora d'analitzar el conflicte com, sobretot, a l'hora d'intervenir, pot suposar que una part no accepti una solució per molt bona que sigui. Les parts han de sentir que la seva imatge en surt "airosa".



• El poder

En tota relació humana hi ha desequilibris de poder. En els conflictes també hi són presents, aquests desequilibris, i quan són molt grans és pràcticament impossible resoldre'ls. Per poder fer-ho primer cal equilibrar el poder. Cal ensenyar a adquirir poder a qui està sota (apoderament) i ensenyar a treure poder de qui està a dalt (desobediència).

D'una banda, es tracta de treballar la confiança en un mateix, l'autoestima, l'asseveració (capacitat d'afirmar les nostres pròpies idees i posicions) i, sobretot, l'**empoderament**, entès com el procés pel qual descobrim les nostres bases de poder i influència. No es podran fer valer drets o necessitats en un conflicte si no se sap equilibrar el poder; per tant, no ensenyar a fer-ho serà com educar per a la submissió i el conformisme.

D'altra banda, també és important descobrir quines són les bases de poder de qui, en una determinada situació, està a dalt. Moltes vegades, aquest poder està basat en la submissió i la col·laboració de qui està sota, en la seva obediència. Educar per a la pau i per al conflicte significa, per tant, **educar per a la desobediència**. Aquestes paraules fan molta por, sobretot per la pèrdua d'autoritat que això pot representar. Tanmateix, no és l'autoritat el que està en perill, sinó l'autoritarisme, que gairebé sempre és, justament, el contrari. No es tracta de desobeir cegament, sinó de ser conscients del que fem i de per què ho fem; es tracta que puguem negar-nos a obeir, argumentant el perquè, proposant alternatives i assumint la responsabilitat i les conseqüències d'aquesta desobediència. Es tracta, en definitiva, d'educar per a la responsabilitat. En paraules de Luther King, hem d'ensenyar que "col·laborar amb allò que està bé ha de ser tan evident com no col·laborar amb allò que està malament".

2. El procés

Es tracta d'aprendre a establir processos, formes d'abordar els conflictes, que permetin a totes dues parts expressar-se i trobar solucions que ambdues puguin acceptar. En aquest sentit, és important aprendre a:

- **Controlar les dinàmiques destructives de la comunicació:** acusacions, insults, generalitzacions, retreure el passat, parlar en nom d'altres... Intentar passar del *tu-missatge*, en què sempre parlem de l'altra persona, normalment de forma negativa, al *jo-missatge*. De qui més coses sabem és de nosaltres mateixos. Parlem, doncs, en primera persona, manifestem els nostres sentiments, donant informació precisa de què és el que ens ha afectat, com i per què. Això, que sembla fàcil, no ho és, i implica un procés d'aprenentatge, que acostumem a començar amb exercicis o fent-ho per escrit (vegeu el quadern d'activitats).

- **Analitzar els processos seguits** fins aquest moment, per aprendre tant dels encerts com dels errors. Fer un mapa d'anàlisi del conflicte: què el va originar, quines persones hi han participat, quin poder i quina influència tenen, quines solucions ja s'han assajat... En definitiva, contextualitzar el conflicte tant en el seu passat com en el seu present ens donarà molta informació per poder intervenir-hi.

- **Establir els processos de consens** que permetin a totes les parts expressar-se, manifestar les seves necessitats i satisfer-les. **Consensuar regles per abordar els conflictes:** què farem, què no farem. Plantejar unes normes de com afrontarem els conflictes és fonamental, però és important que les elaborem entre tots. Així, recolliran la manera de pensar de tot el grup i serà més fàcil que es puguin fer complir.



3. El/s problema/es

En aquest apartat, el treball se centrarà en aprendre a diferenciar les posicions o les actituds dels interessos o les necessitats. Les posicions o les actituds són la nostra solució preferida per al problema, mentre que els interessos o les necessitats són l'origen, l'arrel del conflicte. Es tracta de centrar-nos en aquestes necessitats (aprendre a reconèixer-les, jerarquitzar-les i expressar-les) i no tant en les nostres posicions; és a dir, passar de la típica negociació basada en posicions a la negociació basada en necessitats. Això obrirà el ventall de solucions, ja que si partim de les posicions estarem tancats a només dues: les preferides per cada part, que a més a més, normalment, són les més antagòniques, les que no tenen res en comú. Des de les necessitats, el ventall de solucions és més ampli, entrarem al cor del conflicte i podrem trobar necessitats o interessos comuns a més a més dels antagònics. Aquests interessos o necessitats comuns poden ser ja una base d'acord i d'optimisme en la cerca de solucions.

La principal dificultat és que vulguem passar directament a solucionar el problema sense que n'hagin aflorat les arrels i sense haver-les analitzat. Seguint un exemple mèdic, en primer lloc cal explorar, per poder diagnosticar; després ja es veurà què es prescriu.

L'objectiu final és arribar a saber quin és el problema o els problemes que hi ha al centre del conflicte i que, per tant, cal solucionar.

Buscar solucions:

En aquest apartat, la qüestió més important és desenvolupar processos educatius que fomentin la creativitat i la imaginació a l'hora de buscar solucions, i que aquestes aconseguixin satisfer les necessitats o els interessos de totes dues parts. Per això, són importants dues coses: d'una banda, mirar abans que res tots els recursos que hi ha al nostre abast, cosa que pot ampliar les solucions; de l'altra, separar la fase de generar solucions de la d'arribar a un acord.

En la fase de generar solucions no hi ha lloc per discutir ni per posar límits. Es tracta d'idear com més coses millor, per molt poca-soltes que semblin. Una idea poca-solta i irrealitzable pot suggerir una idea brillant i possible.

En la fase de l'acord sí que caldrà fer un esforç per sintetitzar les propostes que hagin sortit, per concretar-les, per veure quines són possibles i de quina manera, i per arribar finalment a les que satisfacin totes dues parts. En aquesta fase cal arribar a acords concrets, amb responsabilitats concretes, i formes de verificar-los.

Paco Cascón "Anàlisi i negociació", del document *Educar en i per al conflicte*.

Annex



La història.
Rols dels personatges.