

AHIMSA



Manejo de conflictos

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ETXEBIZITZA ETA GIZARTE
GABETAKO SARIA
Gizarte Organismoak, Sabarburundetza
Garapen / Lanikidetzarako Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y
ASUNTOS SOCIALES
Viceconsejería de Bienestar Social
Dirección de Cooperación al Desarrollo



ALBOAN

Sinopsis del vídeo

Vivimos en una sociedad formada por personas y grupos de distintas culturas y con diferentes puntos de vista, maneras de ver la vida, necesidades, intereses...

Es la riqueza de la diversidad y esa riqueza incluye al conflicto pues no hay vida social sin conflictos. AHIMSA, una antigua actitud ante el conflicto que heredamos de la tradición india, nos enseña a afrontar nuestros conflictos de forma pacífica.

Bajo su filosofía, personas de diferentes edades y culturas nos muestran diversas formas de manejar los conflictos utilizando el diálogo y desechando la violencia, transformando el conflicto en una oportunidad de aprendizaje y crecimiento personal y social.

Presentación

El material que se presenta a continuación contiene una batería de actividades pensadas para trabajar los contenidos del vídeo **“Ahimsa”**.

Se trata de actividades que, a través de metodologías participativas, abordan la cuestión de la ciudadanía y el manejo de conflictos posibilitando profundizar y sacar el mayor partido al contenido del vídeo.

Esta propuesta ha sido diseñada para ser aplicada con grupos de 20 a 30 personas de edades comprendidas entre los 12 y los 18 años. Al tratarse de un material abierto, permite llevarse a cabo tanto en educación formal como no formal.

Objetivos

- Reflexionar sobre la importancia de manejar los conflictos personales, comunitarios e internacionales de forma pacífica.
- Conocer diferentes formas y experiencias de tratamiento de conflictos a través del diálogo.
- Mostrar una actitud de escucha activa, cooperación, participación y conciliación en el trabajo grupal.
- Implicarse en todos los ámbitos de la vida (familia, escuela, grupo de iguales, barrio, ciudad,...) aceptando el compromiso de abordar los conflictos sin hacer uso de la violencia.
- Extraer nuevos aprendizajes a partir del manejo de conflictos.

Contenidos

Conceptuales:

- Ahimsa y no violencia.
- La importancia de la comunicación en el tratamiento y transformación de conflictos.
- Negociación y mediación, dos estrategias para el manejo de conflictos.
- La ciudadanía ante el conflicto.
- El conflicto como oportunidad de crecimiento.

Procedimentales:

- Reflexión, diálogo y debate.
- Juego.
- Recogida, manejo, tratamiento e interpretación de información.
- Representación de roles.

Actitudinales:

- Escucha activa.
- Talante dialogante y respetuoso.
- Actitud colaboradora y conciliadora.
- Motivación por manejar y transformar los conflictos pacíficamente.
- Actitud positiva ante al conflicto.

Metodología

Se propone una metodología activa que apuesta por el trabajo en equipo y por dinámicas que favorecen la escucha y la participación de todas las personas. De esta manera, resulta un material motivador para los grupos destinatarios y de fácil manejo para los y las educadoras.

Las actividades aparecen divididas en tres grandes grupos, según el momento adecuado para su aplicación. Así, se presenta un primer bloque para trabajar las ideas previas del grupo sobre conflictos y actitudes antes de la proyección, un guión de observación del vídeo para completar durante el visionado y finalmente, diferentes actividades para llevarse a cabo una vez proyectado el vídeo.

Evaluación

Con el fin de valorar el impacto del material y el grado de consecución de los objetivos formulados, se presenta a continuación un registro de observación que recoge criterios a tener en cuenta al realizar la evaluación del grupo.

Guión de observación	1	2	3	4	5
Grado de comprensión de los contenidos trabajados.					
Nivel de participación en los trabajos grupales.					
Adaptación a las normas y reglas del trabajo en equipo.					
Capacidad de atender, respetar y aceptar otras opiniones e ideas.					
Frecuencia de iniciativas en discusiones y actuaciones.					
Creatividad y capacidad de síntesis en los debates y puestas en común.					
Actitud reflexiva y dialogante.					
Capacidad de tomar decisiones ante situaciones complejas y/o conflictivas.					
Capacidad de aceptar la responsabilidad personal como miembro de la ciudadanía.					
Actitud positiva en el manejo y tratamiento de conflictos.					

En la página web de ALBOAN se facilita un cuestionario de evaluación para educadores/as y chavales/as sobre el vídeo y la propuesta de actividades. Es de gran interés y valor para el equipo de Educación en Solidaridad de ALBOAN, conocer todas vuestras opiniones y valoraciones ya que las consideramos fundamentales para continuar elaborando materiales educativos. Solicitamos, por tanto, vuestra colaboración.

La evaluaciones están disponibles en: [http:// www.alboan.org](http://www.alboan.org)

La propuesta educativa de ALBOAN para trabajar el tema de manejo de conflictos se completa con otros recursos:

- posters de ambientación,
- carpetas con propuestas didácticas,
- juego,
- propuesta intercentros,
- asesoría y formación por parte del equipo de Educación en Solidaridad de ALBOAN.

Asimismo, existen materiales similares a estos para trabajar el tema de derechos y responsabilidades y de participación social dentro del marco de la ciudadanía que también pueden ser solicitados a ALBOAN.

Para más información:

ALBOAN Plaza del Funicular, 2 – 2º • 48007 Bilbao • alboanbi@alboan.org • 944 15 11 35
Bergamín, 32 • 31004 Pamplona • alboanna@alboan.org • 948 231 302
Ronda, 7 – 4º I • 20001 San Sebastian • alboangi@alboan.org • 943 320 267

Antes de la proyección del vídeo

Ahimsa

Objetivos:

- Conocer el significado de los términos ahimsa y no violencia.
- Cuestionar el valor de la no violencia como paradigma desde el que tratar el conflicto.

Desarrollo:

Invitamos al grupo a indagar sobre el significado y el origen del misterioso título que tiene el vídeo “Ahimsa” y a valorar la no violencia como planteamiento vital.

Material: Ficha Ahimsa.

Duración: 30 minutos.

AHIMSA

¿Qué significa Ahimsa? ¿A qué nos suena? ¿Cuál es su origen? ¿En qué idioma está?

Os invitamos a conocer más sobre esta misteriosa palabra. Podéis buscar en Internet, en algunos libros...

Como pista os diremos que AHIMSA es un planteamiento ético y vital que significa no violencia. Sí, está bien escrito, no violencia es una sola palabra. Según Ghandi, la no violencia es el medio más inofensivo y el más eficaz para hacer valer los derechos políticos y económicos de toda la gente que se encuentra oprimida y explotada. La no violencia no es una virtud monacal destinada a procurar la paz interior, sino una regla de conducta necesaria para vivir en sociedad, que asegura el respeto a la dignidad humana y permite que progrese la causa de la paz según los anhelos más fervientes de la humanidad. La primera exigencia de no violencia consiste en respetar la justicia alrededor de nosotros y en todos los terrenos. No se puede ser no violento de verdad y permanecer pasivo ante las injusticias sociales.

“Los movimientos no violentos europeos siempre han utilizado el término no violencia como una sola palabra. La razón principal es la de explicitar con total claridad que la opción no violenta no supone una mera negación de la violencia directa, sino un proyecto positivo de transformación radical de la sociedad y de nosotros y nosotras mismas. El objetivo fundamental será acabar con la denominada violencia estructural haciendo de la coherencia entre fines y medios uno de sus elementos fundamentales”.

(Paco Cascón)

Para investigar y pensar

- Investiga más sobre AHIMSA y Gandhi.
- ¿Cuál es la diferencia entre no violencia y no violencia?
- ¿Qué opinas de la no violencia como planteamiento ante la vida?
- Según Gandhi, la no violencia es...
 - *la fuerza más grande que la humanidad tiene a su disposición*
 - *más poderosa que el arma más destructiva inventada por el ser humano.*

Y además...

- *la humanidad no puede librarse de la violencia más que por medio de la no violencia.*
- *la resistencia pasiva es un método que permite defender todo derecho que se encuentre amenazado.*
- Comenta en grupo estos pensamientos aportando tu propia visión de la no violencia.
- Piensa en ejemplos de soluciones no violentas que conoces. ¿Qué pistas te dan a la hora de afrontar los conflictos en tu casa, con tus compañeros/as, en tu comunidad, a nivel mundial?
- ¿Crees que la no violencia debe ser impuesta como planteamiento vital para todas las personas o hay que optar por ella desde la libertad? ¿Qué supone tu respuesta con los tuyos, tus compañeros/as...?



¿Un castillo para defenderse?¹

Objetivos:

- Descubrir actitudes positivas ante un conflicto.
- Reconocer las causas de un conflicto.
- Relacionar los conceptos "conflicto" e "injusticia".

Desarrollo:

Primero se escogen de 5 a 10 personas como observadoras del juego. Se les explica que a continuación crearemos un conflicto y que deberán apuntar en un papel todo lo que digan y hagan los y las jugadoras. El resto del grupo se divide en dos equipos, el A y el B. Al equipo A se le da un juego de cartas, una pastilla de plastilina y una alfombrilla de jugar a las cartas (de esas de color verde). Al equipo B se le da un juego de cartas y una superficie resbaladiza (por ejemplo un cristal o un tablero de ajedrez). A los dos equipos se les explica que son dos poblaciones de la edad media y que deben hacer un castillo de cartas que simbolizará la fortificación que los defenderá del enemigo (el otro equipo). Tienen veinte minutos para hacer un castillo de cartas y el equipo que, en el último segundo del tiempo, tenga el castillo más alto, ganará el juego. Las consignas son:

- No se puede utilizar material no dado en el juego.
- No se puede salir del área de juego (que el/la animador/a marcará alrededor de los y las jugadoras de manera que los dos equipos queden dentro de una sola área de juego).
- No hay más normas.

Empieza el juego. El animador o animadora no puede intervenir para nada en el desarrollo del juego. Ni siquiera debe responder las preguntas que le hagan los y los jugadores. En todo caso, puede orientar a los y las observadoras para que hagan bien su tarea. Una vez transcurridos los 20 minutos, se inicia un debate, empezando con los apuntes de las personas observadoras y continuando con los comentarios de los y las jugadoras de los dos equipos. Primero hace falta hacer énfasis en los sentimientos y las reacciones que ha habido en el desarrollo del juego, dejando que todo el mundo pueda explicarse. Una vez iniciado el diálogo se puede avanzar hacia el análisis del conflicto que se ha producido, profundizando en sus causas. Finalmente, se pueden buscar realidades de nuestro mundo que sean comparables con el conflicto que ha tenido lugar.

Material: Dos juegos de cartas, un tapete, un cristal y una pastilla de plastilina.

Duración: 1 hora.

* Tomado de: ww.fundacioperlapau.org

Sugerencia:

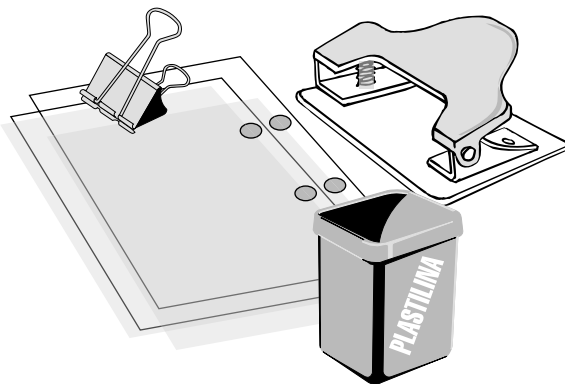
Para hacer más dinámica la actividad, se puede dar material inútil al equipo B, de manera que se cree confusión (por ejemplo una máquina de hacer agujeros, o unos impermeables). De esta forma, al inicio tienen más esperanzas que pronto se convierten en frustración.

El objetivo de ganar al otro representa la competitividad típica del neoliberalismo mundial (los estados más ricos, generalmente occidentales quieren seguir siendo ricos a toda costa).

El reparto injusto del material simboliza la violencia estructural del mundo (injusticia económica, de poder, falta de respeto a los derechos humanos, etc.). Las actitudes de los jugadores son, a menudo, comparables con las de los países (no reconocimiento de la injusticia estructural de la cual se benefician, tendencia a la defensa armada, negativa a cooperar en igualdad de condiciones, sentimiento de bondad cuando realiza un acto de caridad misérrimo, etc.).

Y después de jugar...

- ¿Cómo os habéis sentido durante el juego?
- ¿Cuáles suelen ser las causas de los conflictos?
- Las actitudes agresivas ante de un conflicto ¿solucionan o empeoran la situación?
- ¿Qué resultados se habrían obtenido cooperando en lugar de compitiendo?
- ¿Pensáis que consensuando algunas normas el conflicto se habría resuelto de otra manera?
- ¿Qué realidades de nuestro mundo son comparables con este conflicto? Piensa en tu vida cotidiana, desde los ámbitos más cercanos a aquellos que suenan más lejanos.



El termómetro

Objetivos:

- Tomar postura respecto a una idea y argumentar las razones.
- Reflexionar acerca de la guerra y la violencia.

Desarrollo:

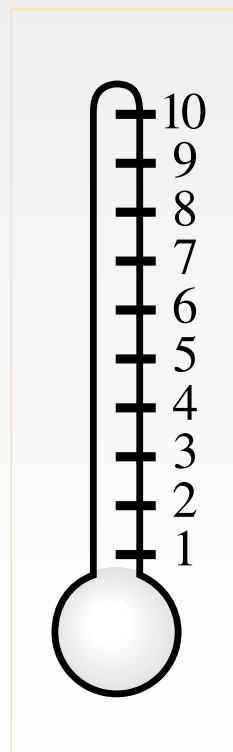
Presentamos al grupo un listado de frases referentes a la violencia y a la guerra. Cada persona se tomará la temperatura respecto a estos temas, para ello puntuará del 1 al 10 el valor que cada frase tiene para él o ella, siendo 1 muy poco valor y 10 mucho valor. A continuación proponemos que se reúnan en grupos para poner en común sus “temperaturas” y dialogar sobre cada una de las frases.

Material: Ficha.

Duración: 20 minutos.

Ficha

1. La guerra es un hecho inevitable, porque forma parte de la naturaleza humana.
2. Dominar las pasiones más ocultas es mucho más duro que conquistar militarmente el mundo con la fuerza de las armas.
3. La guerra es el único modo de resolver los conflictos de poder entre los seres humanos; o, al menos, es el más eficaz.
4. La noviolencia no tiene nada de pasivo y supone ante todo que uno es capaz de combatir. La venganza es la debilidad.
5. La guerra ha generado los progresos técnicos más importantes de la historia de la civilización occidental.
6. La carrera de las armas va en sentido contrario de la inteligencia.
7. Ningún conflicto se resuelve mediante la violencia, puesto que ésta genera a su vez actos violentos incluso más graves que los anteriores.
8. La violencia genera nuevos conflictos, crea heridas y cierra caminos.



Objetivos:

- Reflexionar acerca de la identidad personal y colectiva.
- Descubrir la identidad como posible y frecuente fuente de conflictos.

Desarrollo:

A partir de unos breves apuntes, se invita al grupo a reflexionar sobre su identidad personal y colectiva como posible y habitual fuente de conflictos interpersonales e intergrupales y se propone identificar un conflicto real causado por el choque de identidades diferentes y plantear una alternativa adecuada para su tratamiento.

Material: Ficha Identidad.

Duración: 30 minutos.

Identidad

Todas las personas tenemos unas características que nos definen y nos diferencian del resto de personas. Cuando nacemos ya tenemos un color de piel, de ojos y de cabello determinado. Además de rasgos físicos tenemos otros psicológicos. A medida que vamos creciendo y nos relacionamos aprendemos nuevos comportamientos. En casa, en el colegio, en nuestro barrio o ciudad vamos creando nuestra forma de ser y de convivir.

Todos esos rasgos configuran nuestra identidad, la personal y la social. Nuestra identidad personal hace de nosotras y nosotros seres únicos. La cultura en la que vivimos, nuestra familia y entorno contribuyen en la construcción de nuestra identidad.

1. Vamos a pensar sobre nuestra identidad personal, sobre nuestros rasgos físicos, sobre nuestro nombre, sobre nuestra familia. ¿Sientes que te diferencia, que te identifica? ¿Qué elementos de tu identidad personal son semejantes a los de otras personas de tu familia? ¿Cuáles son diferentes? ¿Han sido alguna vez esas diferencias causa de conflicto? ¿Cómo los has manejado?
2. Nuestra procedencia también conforma nuestra identidad. Dónde vivimos, si hemos cambiado de país, de ciudad o si lo han hecho nuestros antepasados va construyendo también nuestra identidad rica y diversa. Reconstruye tu árbol genealógico desde tus abuelos indicando el lugar donde ha vivido cada uno/a de ellos/as, si han estado siempre en el mismo lugar o han sido migrantes. ¿Cómo influye esto en tu identidad?
3. Ahora reflexionamos sobre todos esos rasgos que construyen nuestra identidad y que se han ido formando al relacionarnos con otras personas: la cultura, las costumbres, los hábitos de convivencia. Todo ello nos hace ver las cosas de una manera determinada, nos aporta una forma concreta de mirar al mundo, por eso es habitual que entre personas o colectivos con identidades diferentes surjan conflictos. Piensa en todos los casos reales que conozcas, bien a través de la prensa, bien personalmente, de conflictos de identidad y elabora una lista. En grupos elegid el que os parezca más interesante e imaginad qué tratamiento le daríais al abordarlo.
4. ¿Piensas que hay identidades mejores o correctas? ¿Por qué?

Durante la proyección del vídeo

Sesión de cine

Objetivos:

- Conocer diferentes propuestas de manejo de conflictos.
- Comprender la importancia de abordar los conflictos de forma pacífica.
- Entender la inevitabilidad de los conflictos a nivel personal, comunitario e internacional.

Desarrollo:

Se reparte el guión de observación del vídeo y se pide al grupo que lo lea con atención. A continuación, se proyecta el vídeo. Mientras tanto tendrán que completar los espacios en blanco que aparecen en la ficha. Posteriormente se realiza la puesta en común.

Material: Guión de observación.

Duración: 40 minutos.

Guión de observación del vídeo

Palabras centrales e ideas clave del vídeo

-
-
-

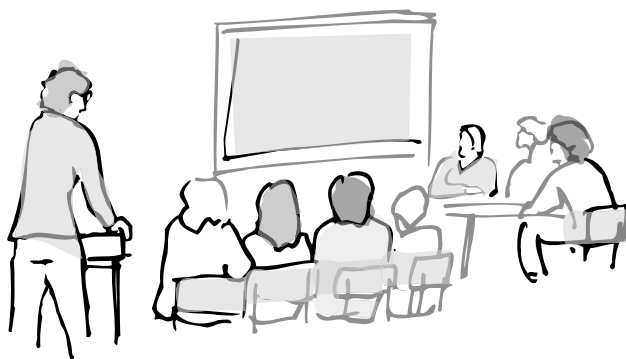
Propuestas de tratamiento de conflicto que aparecen

-
-
-

Frases a completar

- La Ahimsa no rehuye el conflicto, pero
- La Ahimsa no es pasiva

- Donde hay variedad, hay diversidad de opiniones, de gustos, de ideas. No
- Cada uno de nosotros toma miles de decisiones cada día. Se enfrenta a pequeños conflictos que ha de resolver. Somos
- De esa relación entre personas, que es lo que construye nuestra sociedad, es
- Esas relaciones entre personas también se dan entre grupos,
- Para solucionar un conflicto, lo primero es Luego, implicarse e
- No vamos a avanzar si cada uno piensa que y la el otro
- El diálogo debe existir entre amigos, entre compañeros y entre países. Sin él que existen. Para dialogar, es vital
- A veces, un grupo de amigos necesita designar a alguien para de solucionar un conflicto.
- El recuerdo debe estar, de la voluntad firme de trabajar por solucionar los conflictos de otra manera.



Después de la proyección del vídeo

Video Forum

Objetivos:

- Recoger las primeras impresiones tras la proyección del vídeo.
- Reflexionar sobre las conclusiones y los aspectos más significativos del vídeo.
- Compartir con los y las compañeras nuestra opinión acerca del manejo de conflictos.
- Descubrir y aprender diferentes formas de abordar y tratar los conflictos.

Desarrollo:

Tras la proyección del vídeo se reúnen en grupos para comparar y comentar los datos recogidos en el guión de observación (ver actividad anterior) y para compartir las impresiones recibidas y las conclusiones extraídas.

Material: Preguntas para la puesta en común.

Duración: 20 minutos.

Preguntas para la puesta en común

- ¿Qué escenas son las que más os han gustado o llamado la atención?
- ¿Qué mensaje transmite el vídeo?
- ¿Qué escenas os resultan más cercanas?
- ¿De qué formas tratan las personas sus conflictos en el vídeo?
- ¿Qué nos enseña la cultura venezolana y la india sobre el manejo de conflictos?
- De todo lo que vemos en el vídeo, ¿qué acciones desarrollamos ya y cuáles podríamos desarrollar? Piensa en tu ámbito más cercano, a nivel social y a nivel mundial.

Cambio de escena

Objetivos:

- Comprender el poder de la comunicación y el diálogo en el manejo de conflictos.
- Analizar la representación escénica de una situación.
- Aprender algunas habilidades comunicativas en el tratamiento y transformación de conflictos

Desarrollo:

La comunicación tiene dos grandes poderes: sorprendentemente puede crear conflicto y también puede ayudarnos a transformarlo. En nuestra vida nos comunicamos continuamente, pero ¿sabemos hacerlo bien? Hagamos una prueba: pedimos tres personas voluntarias para representar una escena breve. Cada persona interpreta un rol (ver ficha) y el resto del grupo observa de manera atenta las habilidades comunicativas y los comportamientos que aparecen en la escena. A continuación se ponen en común los aspectos observados y se dialoga en grupo sobre la importancia de la comunicación en la transformación de conflictos. Finalmente y a partir de las conclusiones del diálogo se reconstruye y representa la escena.

Material: Ficha.

Duración: 45 minutos.

Ficha

Rosa Estás muy disgustada. Ayer quedaste con tu mejor amiga y tuvisteis una discusión bastante fuerte a causa de un malentendido. Te has enterado por otras personas de que ella ha estado contando algunas cosas que no son ciertas sobre ti. Sin embargo, aunque ella admite haber dicho una de esas cosas en un claro tono de broma, dice que el resto es invención o interpretación de esas personas. No recuerdas haber discutido de esa manera antes con ella. Las dos gritasteis bastante y os dijisteis cosas duras. Hoy estás arrepentida de lo que sucedió ayer y triste. Has quedado con dos amigos para contarles lo que pasó y cómo te encuentras.

Ainhoa A medida que Rosa va contando lo que le ha sucedido y cómo se siente tú tratas de consolarla y darle ánimos. Intentas quitarle hierro al asunto con expresiones como: *“no le des más importancia”, “no te preocupes, seguro que se soluciona”, “no es para tanto”, “deja de pensar en ello”...*

Daniel Escuchas a Rosa y cuando acaba de explicar lo que le ha pasado le haces preguntas para tener más información: ¿Por qué actuaste así? ¿Se te ha ocurrido que...?... A partir de las respuestas juzgas y aconsejas sobre lo que crees que se puede hacer en esta situación: *“esa no es una buena actitud”, “ella tiene la culpa”, “tienes que decirle que”, “lo mejor es que...”*

Preguntas para la puesta en común

- El conflicto es generado por un problema de comunicación. ¿Cómo se podía haber evitado?
- ¿Pensáis que ha habido una escucha activa por parte de Daniel y Ainhoa?
- ¿Qué obstáculos habéis detectado en la comunicación?
- ¿Pensáis que juzgar y aconsejar es bueno? ¿Se siente Rosa escuchada?
- ¿Y quitar importancia a lo que ha sucedido es bueno? ¿Cómo se siente Rosa?
- Pensad en qué podrían decirle Daniel y Ainhoa a Rosa para que ella se sintiera escuchada y decidiera dialogar con su mejor amiga para poder, de esta manera, solucionar el conflicto. ¿Qué actitud tendrían cada uno de los personajes? Representad ahora la escena.

Convivimos

Objetivos:

- Analizar cómo se gestionan los conflictos en el centro/asociación
- Reflexionar sobre los conflictos más habituales en el centro/asociación Revisar y/o crear una herramienta válida para velar por la convivencia y manejar los conflictos adecuadamente.
- Llegar a acuerdos o consensuar propuestas y opiniones.

Desarrollo:

Vamos a echar un vistazo a nuestro centro/asociación y a reflexionar sobre cómo se organiza la convivencia y se abordan los conflictos. Analizaremos si el manual de convivencia del centro/asociación es adecuado para cubrir los objetivos que pretende y se le harán propuestas de mejora. En el caso de que no dispongáis de un manual de convivencia, el grupo a través del diálogo consensuará un documento que se utilice como regulador de la convivencia.

Material: Preguntas para pensar en grupos.

Duración: 1 hora.

Para pensar en grupos

- ¿Cómo gestiona el centro/asociación los conflictos?
- ¿Qué estrategias se favorecen y proponen para su manejo?
- ¿Cómo se tratan los conflictos entre el alumnado? ¿Y entre el profesorado? ¿Y en la relación profesor/a alumno/a?
- ¿Qué aprendemos sobre cómo se organiza la convivencia y se manejan los conflictos en el centro?
- ¿Existe un manual de convivencia en el centro?

Si ya existe...

- ¿Es una herramienta válida para atender los conflictos de convivencia?
- ¿Qué propuestas hace para el tratamiento de los conflictos?
- ¿Cómo conduce al consenso?
- ¿Qué propuestas de mejora haríais al actual manual? Proponed en grupos aportaciones al manual y consensuarlas después en grupo grande para tratar de que se recojan en el manual.

Si no existe...

- En grupos, pensad en qué debería recoger un manual de convivencia y elaborad propuestas que se podrían incluir.
- Entre todos y todas poned en común las propuestas de cada grupo y dialogad para llegar a acuerdos y elaborar finalmente un manual de convivencia para el centro.

Jueces de paz

Objetivos:

- Valorar la mediación como herramienta en el tratamiento de conflictos.
- Consensuar o acordar un procedimiento de mediación para el centro escolar/grupo.

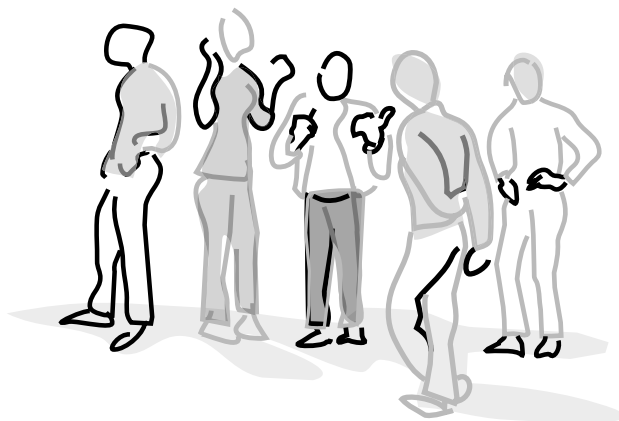
Desarrollo:

La mediación es una herramienta muy válida para el tratamiento de conflictos. Tal y como aparece en el vídeo escuelas, grupos de amigos, comunidades vecinales, asociaciones deportivas etc. la utilizan. También en relaciones internacionales se hace uso de la mediación. En ocasiones es necesario recurrir a una tercera persona, a alguien ajeno para que medie en el conflicto. Abrimos un diálogo con el grupo sobre qué les ha parecido la idea de que existan jueces de paz para conducir los conflictos tal y como aparece en el vídeo. A continuación se forman grupos de trabajo encargados, cada uno de ellos, de idear un procedimiento de mediación para su propio centro educativo/grupo identificando:

- Responsables.
- Mecanismos.
- Herramientas.
- ...

A partir de la puesta en común de las diferentes propuestas el grupo puede acordar la que le parezca más adecuada y adoptarla.

Duración: 1 hora.



¿Negociamos?

Objetivos:

- Reconocer situaciones cotidianas de negociación.
- Utilizar la negociación como vía para alcanzar acuerdos en un conflicto real del centro/grupo.

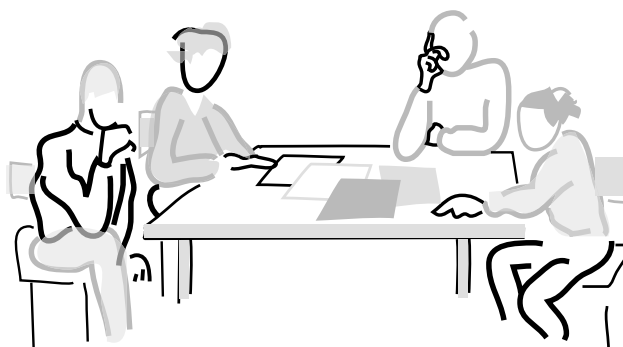
Desarrollo:

La negociación es otro método de manejo de conflictos. Las personas no necesitan ayuda externa porque ellas mismas son capaces de negociar y de llegar acuerdos.

El grupo hace una lista de situaciones de negociación habituales en diferentes ámbitos: la familia, el centro escolar, la comunidad vecinal, el trabajo, las relaciones internacionales, etc. A continuación se revisan las situaciones apuntadas respecto al centro educativo o grupo. Se escoge una en la cual tiene que negociar el alumnado o los y las chavalas del grupo entre sí y se realiza un ejercicio práctico guiado por el o la educadora (ver documentación).

Material: Documentación para el o la educadora.

Duración: 2 horas.



Documentación para el o la educadora

EL VIAJE DE ESTUDIOS: ejemplo de negociación por pasos

1. Se hace una primera ronda apuntando las preferencias de todas las personas. Es posible que varias personas coincidan en un mismo destino. Cada persona podrá dar solo el nombre de un destino.
2. Se comprueba que todas las preferencias se hayan recogido.
3. Cada persona da las razones por las cuales ha elegido ese destino y no otro.
4. Se pide a varias personas que parafraseen las razones que han dado sus compañeros/as en la elección. El parafraseo consiste en reproducir en voz alta lo que ha dicho el resto con el fin de que la información aportada haya sido escuchada y bien entendida. *Ejemplo: María quiere ir a París porque ha oído que es una ciudad muy bonita y con muchas cosas interesantes para ver. Oscar prefiere ir a Benidorm porque hará buen tiempo y el ambiente es bueno.*
5. Las personas que han elegido el mismo destino se agrupan. Si durante la explicación de razones y el parafraseo algunas personas han sido convencidas o han cambiado de opinión, pueden agruparse también. (Los grupos son cada vez más numerosos y los destinos posibles menos).
6. Cuando se vea que los grupos que se han establecido son definitivos se procede a la negociación. Cada grupo elige una persona como negociador/a. Antes de enviar a su representante a negociar, el grupo discute sobre cuáles son los puntos inamovibles de su postura y cuáles pueden “sacrificarse”. Los/as negociadores/as se reúnen y comienza el diálogo. Ejemplo de negociación:
 - Grupo 1. Opción París: Nuestros puntos inamovibles son: que sea un lugar extranjero y que haya museos y monumentos conocidos para visitar.
 - Grupo 2. Opción Benidorm: Nuestros puntos inamovibles son: visitar un lugar donde nunca haya estado nadie del grupo y que haya ambiente.
7. Si se llega a un acuerdo la negociación finalizará, si no, los/as negociadores/as, volverán a sus grupos para contarles dónde y por qué se ha estancado la negociación y se revisan de nuevo los puntos inamovibles con el fin de flexibilizar más la postura y volver a la negociación. Esta operación se repite hasta llegar a un acuerdo.

Vamos a contar historias

Objetivos:

- Entender el conflicto como fuente de oportunidades.
- Desarrollar la creatividad y la imaginación en la representación de situaciones.

Desarrollo:

Seguro que todas las personas del grupo han vivido conflictos que se han resuelto y han abierto nuevas oportunidades. Proponemos que en grupos se cuenten casos de este tipo y seleccionen uno de ellos para representarlo con mímica, en forma de una canción, como un telediario, etc.

Material: El necesario para la representación en cada caso.

Duración: 1 hora.



Casos y cosas

Objetivos:

- Reflexionar sobre conflictos cotidianos.
- Imaginar nuevas situaciones a partir de la resolución adecuada de un conflicto.
- Reflexionar sobre los elementos más importantes en el tratamiento y resolución de conflictos.

Desarrollo:

Pedimos que en grupos piensen en casos concretos de conflictos cotidianos y elijan uno de ellos según el criterio que prefieran (el más complicado, el más curioso...). A continuación cada grupo plantea al resto su conflicto para que lo “resuelvan” y muestren la nueva situación creada. Después hacen una lluvia de ideas sobre los elementos más importantes a la hora de resolver conflictos y votan las repuestas para cada conflicto en función de ellos.

Duración: 40 minutos.



El desafío final²

Objetivos:

- Desarrollar la creatividad en la resolución de conflictos.
- Socializar las respuestas posibles a un conflicto.
- Descubrir la importancia de la imaginación en el tratamiento de conflictos.

Desarrollo:

Planteamos al grupo un conflicto de final abierto y concedemos 3 minutos para resolverlo. No es necesario que den con la respuesta perfecta, pero es importante que escriban por lo menos una respuesta, aunque les parezca simple. Transcurridos los 3 minutos pedimos a varios participantes que compartan sus respuestas con el grupo. Finalmente se pueden plantear algunas cuestiones para el debate la actividad:

Quando la gente se enfrenta a conflictos o a situaciones difíciles, ¿qué ocurre? ¿Cómo reacciona?

¿Qué clase de respuestas se han dado al conflicto? ¿Son totalmente inútiles?

¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en la vida de nuestro grupo?

Material: Material de escritura.

Duración: 15 minutos.

Sugerencias:

El conflicto a plantear puede estar relacionado con el grupo, incluso puede ser formulado por el grupo. En cualquier caso planteamos a continuación algunos problemas de final abierto posibles para realizar el ejercicio: “proponed una forma de enviar a alguien a la luna por el precio de un viaje en metro”; “El monte Everest bloquea la vista proponed un método para derribarlo”; “Proponed una forma de eliminar completamente la contaminación del aire de este país durante los próximos treinta días”.

² Adaptado de: Epstein, R. (2002). *El gran libro de los juegos de creatividad*. ONIRO: Barcelona.

Muro Ahimsa

Objetivos:

- Conectar la expresión artística con la paz.
- Crear de forma conjunta un espacio abierto a la participación de diferentes personas en torno a la paz.

Desarrollo:

Proponemos al grupo la creación de un “muro AHIMSA”, que consiste en dedicar un muro o pared del centro o grupo a pintadas o graffitis con mensajes y símbolos de paz. Será un espacio que suponga la fusión entre el arte y la paz, que se abre en este momento y se irá creando poco a poco por las personas que integran el centro o grupo.

Para hacer el mural pueden ir haciéndose con posters, pegatinas, imágenes, dibujos, símbolos que representen los conflictos actuales que ellos visualizan y también pegatinas, imágenes... de propuestas para solucionarlos.

Material: Muro, material para pintadas y graffitis, posters...

Duración: 90 minutos.



Rostros y rastros...

Objetivos:

- Extraer aprendizajes de personas símbolo en el manejo de conflictos.
- Elaborar en equipo un documento sobre tratamiento de conflictos.

Desarrollo:

Se propone que individualmente piensen imágenes de personas símbolo en el manejo, tratamiento y resolución pacífica de conflictos y que señalen la característica fundamental que representan. A partir de ellas y en grupos, crean un decálogo de pistas para transformar los conflictos.

Duración: 40 minutos.

